

UNIVERSITE MOULOUD MAMMERRI DE TIZI-OUZOU FACULTEDES
SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET DES SCIENCES DE GESTION
DEPARTEMENT DES SCIENCES DE GESTION



MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du diplôme de master en sciences de gestion

Option : Gestion des Ressources Humaines

Thème

**Le Système d'Information des Ressources Humaines :
Une exigence à l'ère du numérique
Cas : de l'entreprise Confection Numidia de tizi-ouzou**

Présenté par :
RAHANI SAMIR
MOKHTARI Lynda

Dirigé par :
Mme. OUCHALAL.H

Devant les membres de jury :

Présidente : Mme OUAMAR.Sabrya, M.C.B à l'UMMTO
Rapporteur : Mme OUCHALAL.Houria, M.C.B à l'UMMTO
Examineur : Mr OTMANI.Habib, M.C.B à l'UMMTO

Années universitaire 2020-2021

Remerciements

*Nos remerciements vont d'abord à dieu tout puissant de nous avoir
donner la Force et la volonté de réaliser ce travail.*

*Nous remercions chaleureusement Madame OUCHALAL Houria,
notre Promotrice, qui nous a accompagné et orienté tout au long de
la Conception de cette étude.*

*Nous avons le plaisir de remercier l'ensemble du personnel de la
DRH et la Direction de l'entreprise Confection NUMIDIA pour
leurs Contributions à cette expérience durant la période de notre
stage.*

*Nous remercions également les membres de jury qui ont accepté
D'évaluer notre travail.*

*Nos remerciements s'adressent également à toutes les personnes qui
nous ont aidés de près ou de loin.*

Dédicace

*La vie sème sur nos chemins divers obstacles à surmonter, mais elle
met, également,
Sur ce dernier plusieurs personnes qui nous aident à le faire. Ainsi, je
dédie ce travail
À toutes ces personnes sans les quelles ma vie ne serait pas la même.
A mes très chers parents qui sont toujours avec moi dans les
moments difficiles. Je
Vous dédie ce travail en témoignage de mon profond amour.
À mes parents*

A mes frères : « Cherif, Madid, M'hand »

A mes sœurs : « Salîha et Hayat »

A mes neveux : « Yani, Akşil »

A mes nièces : « Silina, Ilina, Ilyana. Zahra »

A tous ceux et toutes celles qui me sont très cher.

SAMIR

Dédicace

A ma très chère mère

*Quoi que je fasse ou que je dise je ne saurais point te remercier
comme il se doit, ton affection me couvre, ta bienveillance me guide
et ta présence à mes côtés a toujours été ma source de force pour
affronter les différents obstacles*

A mon très cher père

*Tu as toujours été à mes côtés pour me soutenir et m'encourager,
Vous m'avez doté d'une éducation digne et votre amour a fait de
moi ce que je suis aujourd'hui*

*Que ce travail traduit ma gratitude et mon affection
C'est avec un immense plaisir que Je dédie ce modeste travail*

A mes chers parents

Mes frères, said, Ahmed, Omar

A mes sœurs ; kahina, gouraya, ouiza, djidji

A mes adorables nieces

Maylis, Maria, Mariem

Et mes neveux

Aris, idris, axel, islam

*A mon fiancé, belyamin
qui m'a beaucoup soutenu*

A tous mes amis et proches

LYNDA

Sommaire

Introduction générale.....	01
-----------------------------------	-----------

Chapitre 1 : Le système d'information et La GRH

Introduction.....	04
Section 1 : Définition des concepts de base liés à la GRH.....	05
Section 2 : Définition des concepts de base du système d'information.....	10
Section 3 : Les notions de base du système d'information ressources humaines (SIRH).....	19
Conclusion.....	27

Chapitre 2 : La numérisation au profit du SIRH

Introduction	28
Section 1 : Les concepts fondamentaux	29
Section 2 : Fonctionnement d'un système d'information des ressources humaines.....	33
Section 3 : La numérisation des volets de la gestion des ressources humaines.....	45
Conclusion.....	63

Chapitre3 : La numérisation de système d'information ressources humaines en Algérie Cas de l'entreprise (Confection Numidia)

Introduction	64
Section 1 : Le système d'information en Algérie.....	65
Section 2 : Historique et présentation générale de l'entreprise (Confection Numidia).....	69
Section 3 : La numérisation au sein de l'entreprise.....	75
Section 4 : Présentation et analyse des résultats de l'entreprise.....	79
Conclusion.....	94
Conclusion générale.....	95

Bibliographique

Annexes

Table des matières

Introduction

Le domaine de la gestion des ressources humaines est en constante évolution et dans l'environnement actuel, la RH joue un rôle plus stratégique qu'un simple système de support. La fonction RH doit donc faire face à ces changements et pour bien accompagner le développement de l'entreprise dans un monde en constante mutation. Le numérique constitue un levier essentiel de transformation du métier de gestionnaire des RH. La dématérialisation de la fonction RH est aujourd'hui une réalité incontournable dans la plupart des entreprises. Or, cette digitalisation des processus RH a un impact profond et souvent sous-estimé sur l'organisation du travail en interne et sur la productivité de chaque collaborateur.

La transformation de la fonction RH passe tout d'abord par la transformation numérique des différents processus de la fonction RH elle-même : Formation, recrutement, rémunération, gestion du temps de travail, gestion des compétences, etc... L'intégration d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) modifie les processus de travail dans l'ensemble de l'entreprise, à commencer bien sûr par la direction des ressources humaines elle-même. Le système d'information des ressources humaines (SIRH) est devenu un outil primordial des professionnels de la gestion des ressources humaines (GRH) pour les tâches administratives (paie, GTA, déclarations sociales...) en raison des volumes de traitement, de l'évolution permanente de la législation et des règles, de la complexité des traitements.

Avec la transformation digitale des organisations, le département des ressources humaines va devoir faire face à de nouveaux enjeux. Le digital entraîne en effet une modification des outils de travail utilisés, soulevant la problématique des nouvelles compétences à acquérir pour les salariés concernés. Cette digitalisation leur permettra de gagner en efficacité grâce à l'automatisation de processus et à la centralisation de données et documents, et de gagner en performance en utilisant mieux « l'intelligence collective » au travers d'une collaboration transversale et désilotée. Elle leur permettra également d'attirer les talents grâce à une marque employeur qui correspond aux attentes des candidats (solutions mobiles, échange d'informations, rapidité de réponses) et de développer et fidéliser les collaborateurs en répondant à leurs attentes : transparence, accès à l'information, outils faciles d'usage comme par exemple les Workflows de demande et validation de congés, la saisie des notes de frais, les coffres-forts numériques. Le digital permet également aux départements RH de mettre en œuvre de nouvelles pratiques de recrutement ou de formation, également

l'apparition de nouveaux modes de travail (télétravail, coworking, flexibilisation des heures de travail, etc ...).

1. Objet de la recherche

Notre travail de recherche présente un double intérêt théorique et pratique :

Sur le plan théorique, nous allons nous intéresser aux principaux changements apportées aux RH grâce à la nouvelle technologie de l'information et de la communication et surtout à la digitalisation (ou dématérialisation) des ressources humaines en intégrant le numérique dans l'ensemble de ces activités ou bien ce qu'on appelle le (E-GRH).

Sur le plan pratique, cette recherche va nous permettre de voir en temps réel comment l'entreprise fait face à la nouvelle génération technologique digitalisée des fonctions ressources humaines et quel outil digital met-elle à sa disposition afin de s'adapter continuellement aux évolutions des marchés et des technologies.

2. Problématique et hypothèses de recherche

L'étude de notre mémoire vise à apporter une meilleure compréhension de cette transformation numérique de la RH. Il est évident que nous ne pouvons pas implémenter un outil digital du jour au lendemain, c'est ce qui nous amené aujourd'hui à nous interroger sur la problématique suivante : *Qu'elle avenir pour les RH à l'ère du numérique ?*

La réponse à cette question centrale nous amène à rendre ce travail plus structuré en soulevant un ensemble d'interrogations sous-jacentes, qui sont :

- Pourquoi est-il important pour les organisations d'adopter un SIRH ?
- Comment avoir un SIRH performant à l'heure du digital ?

Considérant les résultats de certaines recherches (Ghallab.Sulayhah ,2020) ; (H, Yusufi; D Matmar ,2018) ;(Bouri, Nasimah ,2019) ;..... ayant pu montrer l'influence de la mise en place des nouvelles technologies de l'information et de la communication particulièrement le numérique sur la gestion des RH au niveau des entreprises algériennes, nous formulons deux hypothèses de recherche :

H1. Les nouvelles obligations réglementaires et la tendance à la numérisation vont pousser de plus en plus les activités RH à leur informatisation. Cela va entraîner la modification des comportements des RH afin d'appriivoiser la culture digitale.

H2. Les technologies de l'information ont un impact direct sur la GRH et le fonctionnement de l'entreprise. Mais, une utilisation correcte est obligatoire de ces derniers pour en faire un atout et obtenir des meilleurs résultats.

3. Méthodologies de recherche

Nous avons retenu une démarche méthodologique qui s'articule autour de deux axes :

Revue de la littérature : dans le cadre de ce travail, nous mobiliserons la littérature managériale relative aux domaines : de la gestion des ressources humaines, des nouvelles technologies de l'information et de la communication et du numérique (J .M Perreti ,2016) ; (J Bernard, 2012) ; (R .Reix, 2005) ; (P Bouloc, 2003) ; Le but est de saisir les articulations existantes entre ces trois champs d'étude.

Etude empirique : notre deuxième axe méthodologique consiste à appréhender la réalité du terrain, tout en étudiant la question de l'impact de l'utilisation du numérique sur l'avenir des RH au niveau des entreprises algériennes, cas de l'entreprise de Confection Numidia, spécialisée dans la confection des vêtements des professionnels. En effet, cette dernière a vécu une profonde transformation avec le passage à l'ère des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

Le recueil des données auprès de cette entreprise, se fera en faisant appel à une enquête qualitative (par questionnaire).

4. 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 et l'évolution de la GRH avec l'apparition des SIRH.

Le deuxième chapitre sera dédié à la numérisation des différents volets des RH et la transformation digitale au sein des entreprises.

Et le dernier chapitre sera consacré à 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 ainsi que leurs impacts sur la RH.

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.

Introduction

L'entreprise contient des différentes fonctions. Certaines fonctions ont pour objectif la production de biens et/ou de services alors que d'autres sont chargées de leur commercialisation. Il existe également des fonctions support qui fournissent des moyens complémentaires nécessaires à l'exercice des activités qui correspondent au cœur du métier de l'entreprise. C'est le cas de la fonction Système d'Information (SI).

Le système d'information c'est l'ensemble des informations formelles et informelles, structurées ou non structurées, circulant dans une organisation.

L'objet de ce chapitre est de définir les concepts de base du système d'information ainsi que leur place dans la fonction RH. Il sera composé de trois sections.

Dans la première section nous allons présenter les définitions de Gestion des Ressources Humaines et, les grandes évolutions de la GRH.

Ensuite, dans la deuxième section, nous allons définir le système d'information, pour cela nous allons tenter de présenter les différents types d'un système d'information selon les divers niveaux et catégories fonctionnelles, ainsi que les fonctions d'un système d'information.

Enfin, nous allons présenter les notions de base du système d'information des ressources humaines (SIRH), sa genèse et ses caractéristiques.

SECTION 1 : Définitions des concepts, de bases et l'évolution de la GRH.

Dans la présente section, nous allons développer un panorama sur les généralités de la GRH et son évolution.

1.1. Définition de la GRH

La notion administration du personnel au sein de l'entreprise a évolué à travers le temps pour devenir la Gestion des Ressources Humaines (GRH), et ce nouveau concept est beaucoup plus large, car il dépasse la simple administration pour englober le management du capital humain avec toutes les fonctions qui les accompagnent.

« L'ensemble des activités qui permettent à une organisation de disposer des ressources humaines correspondant à ses besoins en quantité et en qualité ». ¹

1.1.1. Gestion :

Gérer, c'est effectuer des choix, prendre des décisions .comme d'autre éléments dans une entreprise, il y'a interaction, donc besoin de coordination :

- Financièrement : les hommes ont un coût
- Techniquement : il faut affecter des hommes aux postes de travail
- Au niveau du rendement : il faut pouvoir mesurer la performance sociale

Gérer c'est aussi effectuer des choix stratégiques :

- Politique d'emploi
- Politique de rémunération
- Politique d'organisation du pouvoir

1.1.2. Ressources :

Dans chaque entreprise il existe différentes ressources à savoir :

- Ressources Technologiques
- Ressources Financières
- Ressources Organisationnel (culture)
- Ressources Humaines

1.1.3 Humaines :

Les hommes ne sont pas des objets bruts de calcul économique .Toute décision concernant les ressources humaines doit tenir compte des personnalités, de l'environnement, du passé de l'organisation ; elle n'est jamais un choix dans l'absolu.

¹ CADIN Loïc, GUERIN Francis et PIGEYRE Frédérique, « Gestion des ressources humaines », édition, DUNOD, France, 2007, p 5.

Chapitre 1 : Le système d'information et la GRH

(L'homme n'est pas seulement une main et un cœur, mais il a aussi une tête, c'est-à-dire, il est un agent autonome et libre, capable de réagir non seulement contre la standardisation, mais aussi contre la manipulation psychologique)

Définitions de différents auteurs résumés dans le tableau suivant :

Tableau N^o1: Définitions de la GRH

Auteurs	Définitions
Pierre LOUART (1991)	« La GRH est : un ensemble des activités qui mettent en place, développent et mobilisent les hommes dont l'organisation a besoin pour réaliser ses objectifs. C'est une somme de tâches d'autant plus complexe qu'elles sont réparties dans l'organisation et que la fonction qui en est chargée officiellement n'en contrôle elle-même qu'une partie. Contrairement à d'autres ressources, les hommes ne sont pas de simples paramètres de l'action, ce sont des êtres autonomes qui interviennent activement ou relativement dans les processus de gestion » ²
F. SILVA (2008)	« La GRH est d'abord structurée par un ensemble de procédures administratives émanant du droit du travail que la fonction RH doit appliquer de façon claire et précise » ³ .
P. ROUSSEL, cité par M. MORENO (2008)	« Patrice ROUSSEL donne la définition suivante : la GRH est l'ensemble des activités qui visent à développer l'efficacité collective des personnes qui travaillent pour l'entreprise. L'efficacité étant la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints, la GRH aura pour mission de conduire le développement des RH en vue de la réalisation des objectifs de l'entreprise. La GRH définit les stratégies et les moyens en RH, les modes de fonctionnement organisationnels et la logistique de soutien afin de développer les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise » ⁴
P. GILBERT (2006)	« Lors de l'introduction des démarches de qualité au sein d'une organisation, il est habituel aujourd'hui de considéré la GRH comme un ensemble de processus, défini comme une série d'activité

² Perre Louart « gestion des ressources humaines, édition Eyrolles, université, paris, 1991, p17

³F.Silva, « etre e-DRH », Edition liaison, paris, 2008, p143

⁴Patrice Roussel, remuneration, motivation et satisfaction au travail »édition economica, paris 1996, p5.

	finalisées aboutissant à une prestation, offre une base de réflexion pour réfléchir sur l'organisation du système d'information de la GRH » ⁵ .
G.LACOMGO (2002)	« La GRH est une discipline récente. Elle dérive de plusieurs champs disciplinaires, de l'économie, du droit, de la gestion. Elle se situe également à la confluence de la philosophie, de la psychologie et de la sociologie. Ces emprunts successifs et multiformes font la richesse et l'intérêt de la discipline, mais révèlent également sa fragilité » ⁶ .

Source : Réalisé par nous-même

1.2 La grande évolution de la GRH:

Une étape significative pour le développement de la GRH est la révolution Industrielle du 19^{ème} siècle. La GRH de ce temps-là résidait dans les méthodes très dures pour les salariés, les méthodes confiant tout le pouvoir aux contre maitre qui incitaient les employés à travailler plus fort et par une surveillance constante et rigoureuse. Ces méthodes strictes ont abouti aux résultats efficaces mais elles ont été responsables de la croissance de la frustration des travailleurs et leurs rébellions sur les lieux de travail.

1.2.1 La naissance du management scientifique (1900→1920 Au début du 20^{ème} siècle) :

L'organisation scientifique du travail (OST) appelée aussi le Taylorisme :

« L'industrie naissante utilisait une main d'œuvre nombreuse non spécialisée. Les méthodes de travail étaient empiriques. La performance de la main d'œuvre était faible. Vers 1880, avec Frederik Winslow Taylor, l'OST est née »⁷.

Le taylorisme est une méthode de travail mise au point par Frederick Winslow Taylor, un ingénieur américain. Cette méthode consiste en une organisation rationnelle du travail divisé en taches élémentaires, simple et répétitives, confiées à des experts. L'objectif principal du taylorisme est d'atteindre la meilleure productivité possible des Agents du travail au moindre effort et fatigue.

⁵ P.Gilbert « l'informatisation de la GRH,encyclopedie les RH »Edition vuibert,Paris,2006,p 604

⁶G.LACOMGO. « gestion des ressources humaines », Edition CASBAH, Alger, 2002, P11

⁷Jean-Marie Peretti « gestion des ressources humaines », Edition, Vuibert, 2010, Paris

1.2.2 Elton Mayo (1920→1950) : Elton Mayo a amélioré L'hypothèse de Taylor en y ajoutant quelques avantages pour les employés. Les avantages sont les suivant : environnement agréable, salaires acceptable et sécurité du poste ainsi que de l'emploi.

Selon Mayo : « Les individus ont naturellement besoin d'appartenir à un groupe, ils Cherchent l'estime et l'amitié de ceux avec qui ils sont associés pour l'accomplissement d'une tâche. Ils souhaitent pouvoir se montrer utiles et d'apporter une contribution manifeste »⁸

1.2.3 École des Relations Humaines : Suite aux travaux d'Elton Mayo, de nombreux psychologues se sont penchés sur les Comportements des hommes au travail et ont développé l'école des Relations Humaines.

Parmi ces psychologues nous citons :

a) Kurt Lewin :

Psychologue américain, il a démontré à travers ses nombreuses expériences que l'une des principales résistances au changement est la crainte de s'écarter des normes du groupe. Ainsi, il conclut qu'il est plus facile de modifier les habitudes d'un groupe que d'un seul individu.

Son approche théorique a eu un impact profond, les plus marquants concernent la dynamique interne des petits groupes et l'impact du style de leadership.

b) RensisLikert :

Il est considéré comme le successeur de Kurt Lewin. Likert a poursuivi des recherches et expériences dans plusieurs directions. Ses études peuvent être considérée comme le prolongement des efforts de Mayo et Lewin pour comprendre comment les relations entre les hommes au travail peuvent engendrer des résultats très différents alors que la structure formelle et technologie utilisée sont les mêmes.

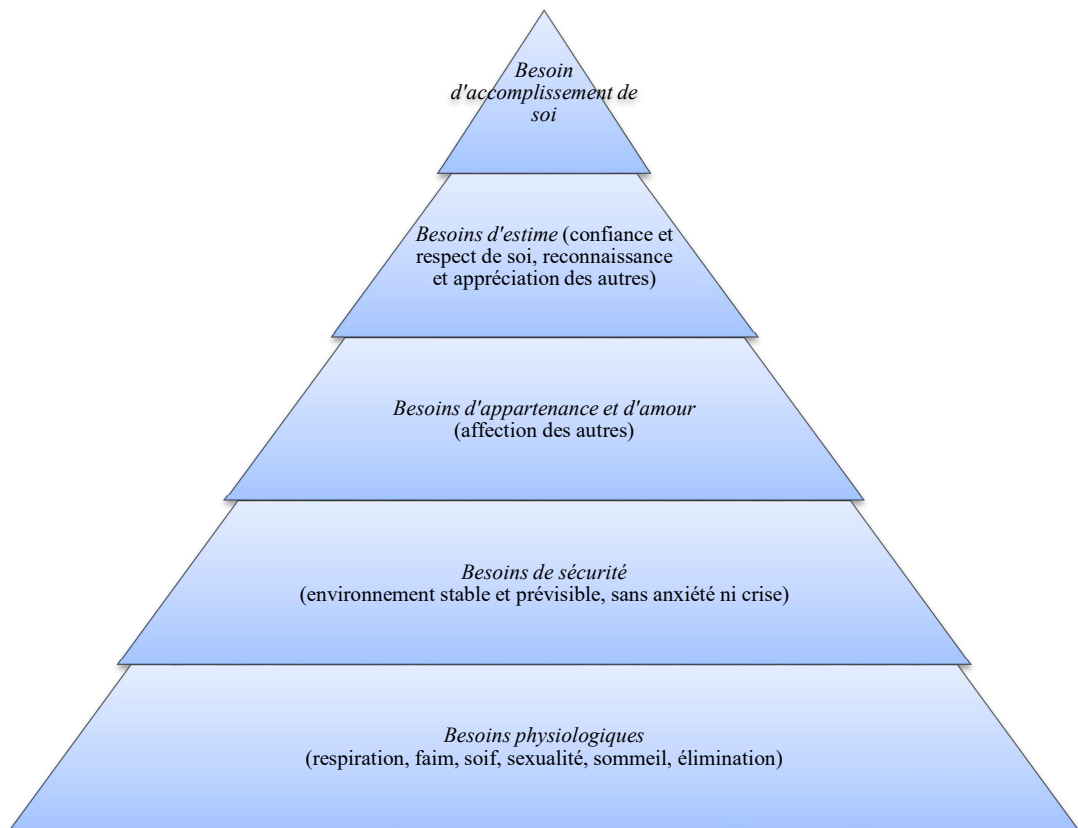
c) Abraham Maslow :

Maslow définit l'être humain comme un tout présentant des aspects physiologiques, sociologiques et spirituels. Chacun de ses aspects est relié à certains besoins humains, selon

⁸ Elton Mayo, « the human problems of an industrial civilization », New York, Mac Milan, 1993.

lui, ce sont les besoins qui créent la motivation Il a schématisé la hiérarchie des besoins à l'intérieur d'une pyramide a cinq paliers (Besoin physiologiques, de sécurité, d'appartenance, d'estime et d'accomplissement). Selon Lui, la satisfaction d'un besoin ne peut être réalisé que si les besoins de niveau inférieur sont eux-mêmes satisfaits.

Figure N°1 ; la pyramide des besoins de MASLOW



Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins

d) Frederick Herzberg :(1950→1960)

Dans un premier temps Herzberg se penche sur l'enrichissement des tâches.

Il découvre qu'il y a deux types de facteurs intervenants sur la Psychologie du travail :

- Les premiers sont extrinsèques (hygiène de vie). Concernant avant tout la qualité de l'environnement, ainsi, leur manque ou leurs dysfonctionnements rendent insatisfait.
- Le second facteur est intrinsèque (l'auto-motivation). Ce sont eux qu'Herzberg Préconise de développer par un enrichissement du travail incluant la préparation, le contrôle, la discussion des objectifs et la complexification des tâches.

e) Douglas McGregor : (1960→1973)

La naissance de la planification, de la prospective. Il commence par remarquer qu'il n'existe pas de théorie satisfaisante de la fonction de management ou de directions. McGregor pense que la manière dont une organisation est dirigée résulte directement de la conviction de ses dirigeants. Ainsi, il en ressort avec deux conceptions de l'homme au travail :

- La théorie X : Affirme que l'homme est naturellement paresseux et qu'il a besoin d'être contraint au travail.
- La théorie Y : Affirme au contraire que l'homme n'a pas une aversion naturelle pour le travail et qu'il ne s'implique que s'il se voit confier des responsabilités et s'il prend des initiatives qui seront valorisés par ses supérieurs.

SECTION 2 : Définitions des concepts de base du système d'information

2.1. Définition du système d'information :

Le concept système d'information se compose de deux termes importants à savoir :

- Système
- Information

a) La Définition du système :

Un système est un ensemble d'éléments matériels ou immatériels (hommes, machines, règles,... etc.) en interaction, organisés en fonction d'un objectif à atteindre et transformant un ensemble d'éléments reçus en entrée en un ensemble d'éléments en sortie.

b) La définition de l'Information:

Sur le plan étymologique, le terme information provient du latin **informare** qui signifie « Donner une forme, une structure, transmettre des connaissances, des renseignements »⁹.

Une autre définition cherche à faire la liaison entre l'information et la connaissance. Ainsi Jacques ARSAC affirme que « par rapport au monde de la connaissance ou des idées, L'information serait la forme qui porte la connaissance et donc le véhicule de la pensée »¹⁰

D'après l'organisation OLATS : « L'information est émission, réception ,retransmission, de signaux groupés formels ou écrits, sonores, visuels ou audiovisuels, en vue de la diffusion et de la communication d'idées, de faits, de connaissances, d'analyses et de

⁹Le ROBERT, dictionnaire le robert, collection les usuels, Paris, juin 1995, p 605.

¹⁰Jacques ARSAC ; définition de l'information, les tablettes d'Ourouk, 2003, p9.

concepts dans tous les domaines, par un individu, par des groupes d'individus ou par plusieurs organismes agissant ou rétroagissant ainsi sur leur environnement immédiat, proche ou lointain, et dont le but est de déclencher éventuellement des processus dialectiques plus ou moins étendus alimentant l'échange, qui est une base naturelle et indispensable de l'animation de la vie sociale ».¹¹

a) La Définition du système d'information :

La notion de système d'information a été très largement commentée et a fait l'objet de nombreuses définitions ne recouvrant pas forcément des concepts équivalents. Deux orientations principales peuvent être décelées : la première considère le SI comme appartenant à une certaine catégorie de système informatique. La seconde, qui découle de l'approche systémique, considère que le SI est étroitement lié à un système plus vaste, ce dernier correspondant généralement à l'entreprise.

Le système d'information est le véhicule de la communication dans une entreprise. Il permet de gérer les ressources rares et prendre les décisions dans un environnement incertain. Il se construit autour de processus métiers, et ses interactions, et non simplement autour de bases de données ou de logiciels informatique. Il constitue un outil stratégique et opérationnel, pour conduire la politique technologique de l'entreprise. Le système informatique est la partie informatisée du système d'information automatisable.

« Il y a d'autres différents termes qui ont le même sens d'un système d'information : 'Système d'information de gestion', 'Management information system', ou même 'Système de traitement de données', 'Système d'information organisationnel', 'Système d'information et de décision', 'Système d'information pour le management', qui font référence aux systèmes de traitement de l'information par l'ordinateur »¹².

2.2. Les dimensions du système d'information (SI):

Confondre le système d'information avec le system informatique ,c'est de réduire à un élément constitutif et ne considérer qu'une seule de ses dimension .bien qu'ils soient constitués d'éléments physique, les SI s'intègrent dans le fonctionnement de l'organisation et exercent une influence sur ses caractéristiques structurelles .ils gèrent les flux d'information

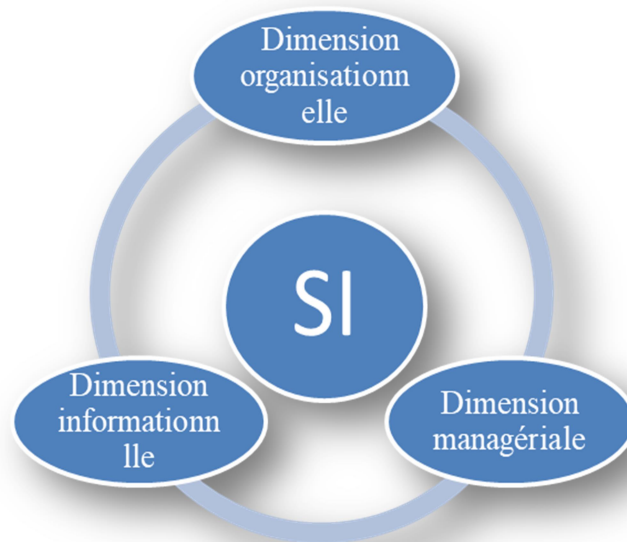
¹¹Définition d'information, disponible sur : <https://www.olats.org/schoffer/archives/definfo.htm>

¹² Davis G.B., Olson M.H.,Ajenstat J., Peaucelle J.L., « Systèmes d'information pour le management », Edition G.Vermette inc Economica , Paris 1986.

de différents niveaux de management pour la prise de décision ,par conséquentes SI comportent trois principale dimensions organisationnelle ,managériale et les technologies .¹³

Voir le schéma ci- après

Figure N°2 : Les trois dimensions d'un système d'information



Source : Réalisé par nous-même

2.2.1. La dimension organisationnelle des SI :

Cette dimension désigne l'articulation entre le système et les actions collectives .elle concerne, d'une part, le fonctionnement des processus métier, et d'autre part, la configuration de l'organisation. De ce point de vue, Reix(2004) parle de deux perspectives pour l'analyse de cette dimension : celle du fonctionnement et celle de la structure.

Du point de vu de la perspective du fonctionnement, les SI constituent un élément des processus de travail au niveau de l'organisation .ils fournissent les informations nécessaires à la réalisation des taches et à la coordination transversale. En automatisant certaines opérations, les SI ont des impacts sur le fonctionnement de la collectivité .ils peuvent être utilisés comme un instrument de changement dans le cadre d'une démarche de changement planifie de l'organisation.

¹³Mme HAMMOUTENE.O, cours de « système d'information », master 1 GRH 2021 Ummto

Du point de vu de la perspective de la structure, les SI ont des liens d'interdépendance avec la caractéristique structurelle de l'organisation. Ces liens ne sont pas seulement établis à l'occasion de la mise en place des SI, mais évoluent au gré de leur appropriation par les utilisateurs. D'une part, les choix initiaux concernant les besoins informationnels et technologiques découlent directement de la structure organisationnelle envisagée, c'est-à-dire de la division du travail, le degré de structuration des processus et de la répartition du pouvoir.

2.2.2. La dimension managériale :

Les besoins de l'information sont spécifiques à chaque niveau de gestion, lequel exprime diverses exigences en matière de SI .il existe une relation entre les niveaux de management et les types d'informations requises, et par conséquent, les types de SI à mettre en place. Plus on va de de la base vers le sommet de la hiérarchie, plus on assiste à une complexification des tâches, et plus on doit être mieux informé. Les cadres dirigeants prennent des décisions stratégiques qui engagent l'avenir de l'entreprise à long terme, et pour cela, ils doivent disposer d'informations concernant les acteurs de l'environnement.

Pour leurs part, les cadres intermédiaires exécutent les programmes et les plans élaborés par les cadres dirigeants .enfin, les cadres opérationnels sont responsables des fonctionnements des activités opérationnelles de l'entreprise. Les cadres intermédiaires et opérationnels ont souvent besoin d'information interne auquel les systèmes des opérations et de gestion peuvent répondre.

2.2.3. La dimension technologique :

La dimension technologique renvoie aux technologies mobilisées dans les systèmes d'information, en particulier, les technologies de l'information. Par technologie, il est fait référence aux équipements, outils est dispositifs techniques mis en place en vue de permettre aux individus d'accomplir leur tâches. Les technologies de l'information, correspondent aux techniques qui permettent de saisir, traiter, stocker et communiquer l'information. L'origine de ces technologies se confond avec l'apparition des premier ordinateurs dans les années soixante. Ces machines fonctionnent grâce à des programmes appelés logiciels dont l'élaboration est un aspect très important pour la construction d'un SI .ces programmes évoluent et subissent des actualisations pour les rendre cohérent avec les choix stratégiques de l'organisation en s'assurant que les utilisateurs maitrisent leur utilisation.

2.3 Les types de systèmes d'information :

« Trois niveaux de systèmes d'information supportent les niveaux de l'organisation : les systèmes du niveau des Operations, les systèmes de niveau de gestion et les systèmes du niveau de la stratégie ». ¹⁴

2.3.1 Au niveau des opérations :

On distingue les systèmes de traitement des transactions qui exécutent et enregistrent les transactions récurrentes et élémentaires de l'organisation telles que les commandes, les ventes, la paie,...etc. A ce niveau, les tâches, les ressources et les objectifs sont prédéterminés et fortement structurés au sein des processus formalisés ou les actions sont précisées aux différents acteurs. Ces systèmes supportent les opérations internes et les relations de l'entreprise avec son environnement externe. Ils produisent également une masse d'informations pour d'autres types de systèmes en leur fournissant des données élémentaires de base qui seront ensuite agrégées et manipulées par ceux-ci.

2.3.2 Au niveau de la gestion :

A ce niveau se trouvent les systèmes d'information de gestion et les systèmes d'aide à la décision. Les premiers sont des systèmes orientés vers les événements internes qui agrègent dans des indicateurs de systèmes et des rapports périodiques les données issues des transactions de base. Ces systèmes fournissent des réponses à des questions routinières qui ont été préalablement définies et disposent d'une procédure prédéfinie pour y répondre comme les tableaux de bord. Ces réponses apportent aux gestionnaires une représentation sur l'efficacité à court terme de l'organisation. Les seconds aident les gestionnaires à prendre des décisions semi structurées, uniques ou qui évoluent rapidement et qui ne sont pas prédéterminées. Ils puisent dans les deux premiers types de systèmes, mais requièrent également de l'information, externe.

2.3.3 Au niveau stratégique :

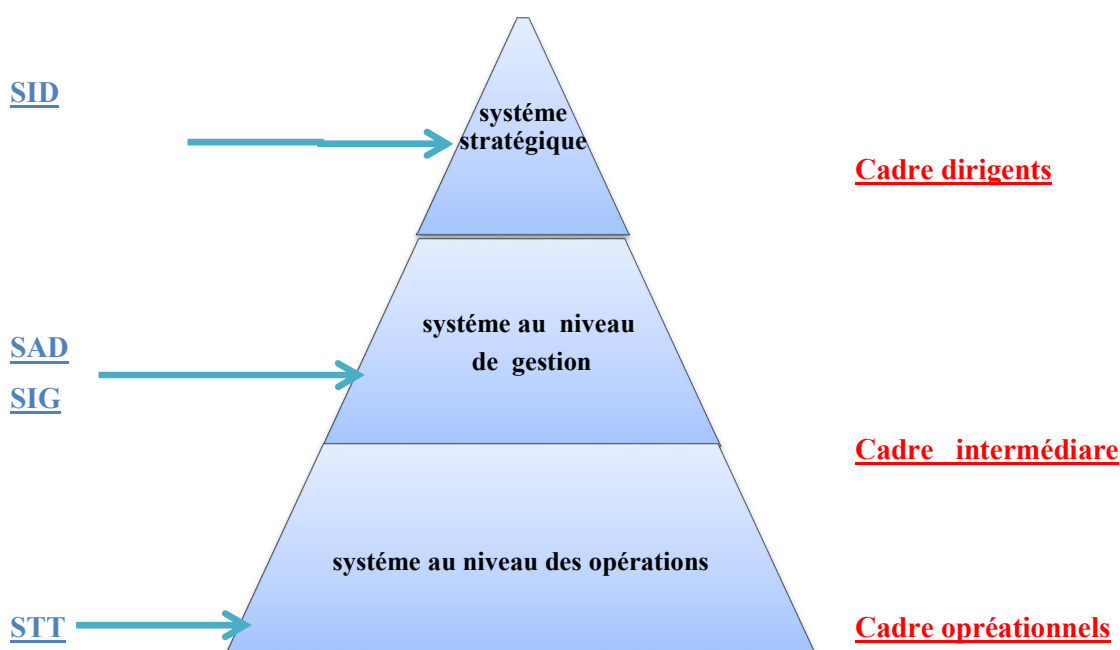
Les systèmes d'information des dirigeants sont utilisés pour les réflexions, analyses et décision stratégiques de l'organisation. Ils servent à réduire l'incertitude liée aux décisions qui engagent l'avenir de l'entreprise et qui requièrent jugement, évaluation et intuition. Ces systèmes sont conçus pour incorporer des données sur des événements non connus, mais ils

¹⁴Deyrieux André, « le système d'information : nouvel outils de stratégie », direction d'entreprise et direction du système d'information, édition Maxima, Paris ,2004

intègrent également de l'information résumée à partir des systèmes du niveau inférieur (système de gestion et d'aide à la décision). Ils peuvent, par ailleurs, utiliser des logiciels de graphisme sophistiqués et enregistrer des données qui sont souvent présentées aux cadres dirigeants grâce à un portail qui utilise une interface Web pour exposer un contenu spécialisé intégré émanant de sources diverses.

Voir le schéma ci-après

Figure N°3: Les types de systèmes d'information



Source : R.REIX.ED, VUIBERT (2000)¹⁵

2.4. Les fonctions du système d'information:

Pour fonctionner correctement et apporter un soutien à l'entreprise le SI repose sur un processus continue composé de quatre (04) phases¹⁶. Ces phases sont présentées dans le tableau N°2, ci-après.

¹⁵R.REIX, Système d'information et management des organisations, édition, VUIBERT, paris, 2000.p80

¹⁶http://perso.modulonet.fr/placurie/Ressources/BTS1-Cgo1/Chap_4_Systeme_information.pdf, consulté le 27/10/2021 à 1h

Tableau N°2 : Les fonctions du système d'information:

Système d'information		
Roles	Composants	Acteurs
<ul style="list-style-type: none">• Collecte• Traitement• Stockage• Diffusion	<ul style="list-style-type: none">• Matériel• Logiciel• Bases de données• PGI ou ERP	<ul style="list-style-type: none">• Direction des systèmes d'information• Informaticiens• Utilisateurs finaux

Source : Réalisé par nous-même

➤ **Collecte (Recueil de l'information ou acquisition) :**

Le système d'information collecte les informations provenant de l'environnement interne et externe de l'entreprise. Le système d'information doit ainsi être en mesure d'écouter, saisir, classer, codifier, et coordonner et condenser les données. la collecte d'information du SI c'est donc recueillir l'information, puis la saisir, c'est-à-dire la faire entrer dans le SI. On peut dire que la collecte d'information, c'est-à-dire d'enregistrer l'information afin de procéder a son traitement. L'information ainsi recueillie va généralement être décomposée d'une façon structure afin d'en faciliter le stockage et les traitements ultérieurs

➤ **Stockage (Mémorisation) :**

Une fois l'information saisie, il faut en assurer la pérennité (La durabilité et la fiabilité). Deux procédures importantes peuvent assurer la mémorisation des données : à savoir

- Les fichiers, constitués en fonction de chaque application désirée: dossiers du personnel, comptabilité, paie, etc.
- Une base de données, regroupant l'ensemble des informations de l'entreprise, considérées comme ressources communes, et gérées par un système de gestion de base de données (SGBD).

Pour organiser le stockage de l'information, des moyens techniques et organisationnels sont mis en œuvre comme les méthodes d'archivage, des techniques de sauvegarde, de protection contre le piratage ou encore des méthodes pour prévenir la destruction de données.

Comme l'information est précieuse, il est impératif que les SI sécurisent bien ces informations.

➤ **Traitement :**

Le traitement transforme, par des opérations de tri, de classement ou de calcul, des données en information utilisable par l'entreprise. Il peut être manuel ou informatisé. Les principaux types de traitement consistent à rechercher et à extraire de l'information, consolider, comparer des informations entre elles, modifier, supprimer des informations ou en produire de nouvelles par application de calculs.

Enfin la distribution qui permet le traitement au niveau d'un site unique, la saisie et la Diffusion .Le traitement de l'information peut prendre quatre (04) formes différentes. À savoir:

- **Consulter l'information :**

Il s'agit du traitement le plus simple puisqu'il consiste à accéder à l'information telle qu'elle a été enregistrée.

- **Organiser l'information :**

Ce traitement consiste à structurer l'information selon des critères spécifiques. Cela peut-être par exemple le regroupement de l'information par client, par zones géographiques, par activités et bien d'autres encore.

- **Mettre à jour l'information :**

Ce traitement va consister à reprendre une information précédemment enregistrée et à l'actualiser

- **Produire de nouvelles informations :**

À partir d'information(s) existante(s), ce traitement va permettre la création de nouvelles informations.

➤ **Diffusion :**

Pour assurer une bonne coordination et un bon fonctionnement entre les différents systèmes de l'organisation, l'information doit circuler d'un système à un autre ainsi que de l'intérieur de l'organisation vers l'environnement extérieur et inversement. Cette fonction de communication est aussi assurée par le système d'information. Le SI doit permettre

d'informer rapidement, de connaître le présent, de prévoir et de comprendre les éventuels changements et variations.

Le système d'information a un rôle central dans le fonctionnement de l'entreprise. Il permet d'améliorer l'efficacité du fonctionnement interne de l'entreprise.

Grâce au système d'information, les informations circulent simplement au sein de l'entreprise. Le système d'information peut permettre d'améliorer la communication entre les différentes équipes de l'entreprise et de supprimer les tâches répétitives.

2.5. Caractéristique du SI :

Un système d'information dépend de trois qualités à savoir : sa rapidité, sa fiabilité, la pertinence et la confidentialité des informations.

2.5.1. La rapidité et la facilité d'accès aux informations :

Un système trop lent ou trop compliqué à utiliser peut décourager les utilisateurs et diminuer l'efficacité ou la pertinence des décisions. Il faut donc des machines et des réseaux performants et des interfaces conviviales et pratiques à utiliser.

2.5.2. La fiabilité ou l'intégrité des informations :

C'est-à-dire conforme à la réalité, ou le plus proche possible. Tout en évitant les rumeurs et le bruit.

Les informations doivent être sûres et fiables, le système doit fournir des informations à jour. Il est important de noter que cette caractéristique est surtout liée à la promptitude des saisies, donc de l'attitude des humains. Côté machines, le système doit être disponible quand on en a besoin. Les indispensables opérations de maintenance auront donc lieu de préférence en dehors des heures de travail, L'intégrité des informations implique que le système sait réagir à des situations qui risquent de rendre les informations incohérentes

2.5.3. La sécurité et la confidentialité des informations :

La sécurité du système est assurée par des dispositifs qui permettent de sauvegarder régulièrement les données. Si le système est critique, on utilisera des machines à tolérance de panne élevée. La confidentialité des données est un autre aspect important de la sécurité des systèmes d'information. Elle peut être assurée soit par des moyens matériels (lecteurs de

cartes, d'empreintes...) soit par des moyens logiciels (identification, permissions sur des fichiers ou des bases de données...).

SECTION 3 : Les notions de base du système d'information ressources humaines

3.1 Définition du SIRH

Il n'existe pas une seule et une parfaite définition du système d'information des ressources humaines (SIRH), c'est pour cela que nous allons en étudier plusieurs pour réussir à formuler notre propre définition du système d'information des ressources humaines (SIRH).

La revue de la littérature est riche en définitions du concept SIRH. A titre non exhaustif, Voici un tableau qui regroupe les principales définitions proposées par divers auteurs.

Tableau N°3: Définitions du SIRH

Définitions	Auteurs
« le SIRH est un système permettant d'acquérir, de stocker, de manipuler, d'analyser, d'extraire et de distribuer des informations pertinentes au regard des ressources humaines d'une organisation ». ¹⁷ il considère que c'est un système qui inclut des personnes, des formes, des politiques et procédures, et des données.	Tannenbaum (1990)
«C'est un système informatique pouvant être constitué de différents logiciels hétéroclites communiquant entre eux par des interfaces techniques leur permettant d'échanger des données. Il est parfois constitué d'un unique système, on parle alors d'ERP (Entreprise Resource Planning) ou de PGI (Progiciel de Gestion Intégrée) » ¹⁸ . Dans ce cas, les avantages sont multiples: il n'y a pas d'interface et les informations plus simples à restituer et à consolider	Bernard JUST(2010)

¹⁷TANNENBAUM Schmitz., « Human Resource Information Systems: User group implications », implications", Journal of Systems Management, New York, 1990,p27

¹⁸ Bernard JUST, Pas de DRH sans SIRH, 2010, Editions Liaisons.

<p>« ensemble organisé de ressources : matériel, logiciel, personnel, données, procédures... permettant d'acquérir, de traiter, stocker, communiquer des informations (sous forme de données, textes, images, sons) dans des organisations ». ¹⁹</p>	<p>R.REIX. (1987)</p>
<p>« Le SIRH est un système rassemblant les applications dédiées à la gestion des pratiques RH fondamentales telles que la gestion administrative du personnel (GAP), la gestion des temps et des activités (GTA), la gestion de la paie du recrutement, de la formation, de la rémunération et des compétences ». ²⁰</p>	<p>Mullenders.A (2009)</p>
<p>« un SIRH est un ensemble de logiciels plus ou moins interconnectés qui permettent d'assurer, de façon cohérente, différents actes administratifs et des opérations de gestion appliquées aux RH » ²¹. Cette définition introduit la notion de ressources humaines et montre qu'il y a un lien entre l'informatisation, c'est-à-dire un ensemble de logiciels et les ressources humaines, et la gestion dédiée aux ressources humaines. Ce système en mettant en relation les actes administratifs et la gestion des RH se met au service du domaine des RH.</p>	<p>PERETTI (2010)</p>

Source : Réalisé par nous-même

A partir des définitions précédentes de la notion SIRH Nous allons résumer la définition d'un système d'information des ressources humaines comme un ensemble de logiciels qui accompagne le service ressources humaines de l'entreprise dans ses différentes fonctions du quotidien. Sachant qu'il a pour objectifs de :

- Assurer une meilleure gestion des tâches répétitives ;
- Permettre la centralisation des données et leurs suivis ;
- Assurer la transmission des données et leur suivi ;
- Améliorer la productivité et la qualité du service. ;
- Supporter les transactions et maintenir le contrôle hiérarchique. ;

¹⁹R.REIX. Ed, VUIBERT, Paris Foucher 1987, p31

²⁰André MULLENDERS, « e-DRH: Outil de gestion innovant. La théorie - Les logiciels - Le cadre juridique », Éditions De Boeck Université, Bruxelles, 2009. P 83

²¹Jean Marie PERETTI et all, « Tous DRH », Éditions d'organisation, Paris 2010. P 405

3.2 Aperçu historique sur l'émergence du SIRH :

L'historique du SIRH fait l'unanimité. Nous remarquons que tous les auteurs appréhendent les différentes périodes d'évolution du SIRH selon le même découpage temporel. Par conséquent, nous retiendrons ici, uniquement la présentation de B. Just (2010) :

✨ Selon B. Just (2010)²², il est possible d'appréhender l'histoire du SIRH au travers de deux évolutions.

- La première est inhérente au développement de la Gestion des Ressources Humaines (GRH).
- la deuxième est afférente à la numérisation de la fonction Ressources Humaines (RH).

a) Développement de la GRH :

Sept (07) phases sont à distinguer :

- Phase 1 :

De 1870 au début du 20^{ème} siècle, au cours de laquelle, le concept FRH n'a pas encore émergé, mais c'était le patron qui la prenait en charge, avec l'assistance d'un comptable s'occupant des tâches inhérentes à la paie, et d'une autre personne appelée secrétaire général, se chargeant de la gestion des affaires générales suivant les préconisations du patron. C'est durant cette époque que les lois sociales avaient émergé

- Phase 2 :

L'avant 1^{ère} guerre mondiale qui voyait la naissance de la FRH, accompagnait des mouvements de rationalisation (Taylorisme) en 1914. Aussi, cette période avait donné lieu à la parution d'autres lois en vue de contrecarrer le capitalisme.

- Phase 3 :

Vers la fin de la 1^{ère} guerre mondiale, au cours de laquelle, la réglementation en matière des affaires sociales avait connu des changements notables, en plus les volets se

²² Just B., « pas de DRH sans SIRH », Ed, liaisons, paris, 2010, p.25

rapportant au recrutement, à la formation ainsi qu'à l'apprentissage étaient beaucoup plus sollicités par la classe ouvrière

- Phase 4 :

Vers la fin de la 1ère guerre mondiale et au début de la 2ème guerre mondiale, durant laquelle, le changement du paysage social avait été initié à la suite du succès du front populaire en 1936.

- Phase 5 :

A la fin de la 2ème guerre mondiale jusqu'au 1960. Cette phase dite aussi les trente glorieuses, avait entraîné un développement considérable en matière de réglementation. De formes nouvelles d'organisation de travail avaient émergé durant cette période ainsi que la fonction du directeur du personnel s'était professionnalisée et structurée.

- Phase 6 :

A partir de 1960 jusqu'au 1980. Cette période avait été marquée par l'émergence de nouveaux besoins de la classe ouvrière à savoir le besoin d'expression et celui d'accomplissement, au même titre que la lutte pour l'évolution de la législation sociale.

- Phase 7 :

A compter des années 80, l'aspect stratégique enveloppait la FRH, eu égard aux mutations dues à la mauvaise conjoncture économique de l'époque, accompagnée d'une concurrence à l'échelle mondiale et des mouvements technologiques d'une grande ampleur.

b) la numérisation de la Fonction ressources humaine :

Parallèlement au développement du SIRH, (B. Just, 2010), avait considéré que la numérisation de la FRH transitait par (04) périodes importantes, à savoir :

- **Age de pierre :**

Ayant donné naissance à des progiciels dédiés à la paie. Ce changement avait été engendré du fait de la transition de la mécanographie vers l'ordinateur dans les années 60. Dix ans plus tard, et plus précisément durant les années 70 à 80, le recours massif à l'usage de l'informatique avait conduit à une meilleure maîtrise de l'outil par les utilisateurs, ce qui avait

concouru à l'augmentation de la demande en la matière. Aussi, lors de cette époque, des applications informatiques sur mesure en matière de la paie avaient apparus.

- **Age de bronze :**

Donnant lieu à l'émergence des progiciels dédiés à la GRH. Considérant la complexité de la paie, de nouvelles préoccupations avaient émergé durant le milieu des années 90, étant donné que cet aspect de GRH puisait de plusieurs bases de données et que les éditeurs à cette époque, pour enrichir cet important processus de GRH, avaient opté pour la diversification de leurs offres. Ces dernières étaient principalement constituées d'un ensemble d'outils de requête comme solutions aux différents bouleversements induits par le développement de l'informatique. Aussi, au cours des années 90, le processus paie avait connu un développement notable au même titre que la GTA. Parallèlement, la GAP était le principal module du SIRH. Cependant, la formation était un aspect qui venait de paraître.

- **Age de fer :**

Coïncidant avec l'émergence du SIRH. Depuis les années 2000, deux configurations avaient existé au sein des organisations. L'une prenait la forme d'un seul progiciel, l'autre était une panoplie de progiciels se situant dans une interface prévue à cet effet. La majeure partie des aspects de GRH a été administrée grâce aux dites configurations. C'est à cette époque que naissait le concept « e-RH » et le SIRH continuait à se développer. Durant cette même période, d'autres enjeux avaient bouleversé le domaine des SIRH, principalement la croissance démographique et la relance incertaine de l'activité économique. C'est la raison pour laquelle, les DRH se souciaient des questions inhérentes à l'employabilité et à la mobilité de leurs collaborateurs.

- **Age d'or :**

Étant l'avenir du SIRH. Cette période est beaucoup plus marquée par des mutations profondes de la FRH, induites par le développement technologique et les questions afférentes à la communication entre les multiples modules par le biais d'une interface dédiée. Cela est désormais envisageable suite à l'émergence des solutions orientées service connues sous le nom de « Service Oriented Architecture » (SOA) consistant, pour une application, à scinder ses différentes fonctionnalités en autant de services-métiers destinés à d'autres applications. Les possibilités d'ouverture sur d'autres horizons, sont les principaux enjeux du SIRH actuel.

Aussi, un SIRH donnant plus d'accessibilité à ses utilisateurs potentiels dans l'organisation est beaucoup plus sollicité.

3.3 Structure de SIRH :

Selon Comtet et Chassigneux (2017). « Le SIRH est un ensemble de logiciels qui sont interconnectés. Il permet de s'occuper de plusieurs domaines spécifiques de la gestion des ressources humaines comme la gestion administrative, la gestion de la paie, la gestion des connaissances, le recrutement, la gestion des formations ou encore les simples tableaux de reporting. »

Jean-Marie Peretti (2017). Affirme que le système d'information RH est un ensemble d'outils qui doit donner la possibilité de :

- Enregistrer des informations utiles à la source
- Stocker ces informations
- Soumettre ces informations à divers processus de traitement
- Restituer les informations recueillies aux acteurs concernés

3.4. Les caractéristiques du Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) :

Suite à les définitions données. Le SIRH a pour objectif de :

- La modernisation du système de GRH actuel de l'entreprise (plus d'homogénéité, plus de convivialité, meilleure intégration des évolutions) ;
- une gestion déconcentrée et globale du personnel au quotidien ;
- un meilleur partage des informations et plus de transversalité ;
- la facilitation du pilotage ;
- fournir des services sous forme d'informations, de rapports, aux clients internes et externes et utilisateurs du système ;
- supporter les transactions et de maintenir le contrôle hiérarchique ;

3.5. Apports du SIRH dans la fonction RH:

Le SIRH ou Système d'Information Ressources Humaines, est un ensemble de logiciels qui accompagne le service ressources humaines de l'entreprise dans ses différentes fonctions du quotidien. Il constitue l'outil de référence de la gestion des Ressources Humaines (GRH) pour répondre aux apports suivants : (réduction des délais, maîtrise des coûts, qualité des décisions prises, la capacité de mesure).²³

3.5.1 Réduction des délais

La mise en œuvre des systèmes d'informations RH permet d'accélérer grandement la diffusion des pratiques RH les plus porteuses et d'en garantir en partie l'application extensive au sein de l'organisation. La réduction des délais dépend directement des modalités de collecte des informations.

A titre exemple, un système de traitement des entretiens de carrière en ligne est de nature à réduire les délais d'analyse du niveau d'atteindre des objectifs par les collaborateurs et anticipe les actions à venir.

3.5.2 Maîtrise des coûts

La réduction des circuits papier et des ressources utilisées à des tâches de ressaisir de données par la mise à disposition de formulaires électroniques de demandes de congés ou de CV coopératif pour les collaborateurs, participe directement à la maîtrise des coûts de gestion. Grâce à l'automatisation de certaines procédures dans le SIRH, il devient moins onéreux de diffuser largement les pratiques retenues pour accélérer la contribution RH à la création de valeur.

3.5.3 Qualité des décisions prises

Elle dépend directement de la qualité de l'information qui est mise à disposition de celui qui prend la décision. Une information de qualité, c'est une information fiable, qui est comme en temps utile et distribuée de manière ciblée aux acteurs RH.

A titre exemple, la consultation en ligne de planning d'activité et des soldes de congés de ses collaborateurs par le manager lui apporte une aide précieuse pour planifier les départs en congés plus vite et mieux.

²³FAOUZI A., « Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) », Capital Consulting, Casablanca, 2005. P 07.

3.5.4 La capacité de mesure

Là aussi le SIRH pourra fournir les bons indicateurs à même d'évaluer la pertinence des pratiques et d'aider à lever les éventuels doutes quant à la contribution supposée de la Gestion RH à la création de valeur.

« Un SIRH basé sur les TIC est un système ouvert à l'ensemble des acteurs RH et en premier lieu au management. Ce système doit être souple et léger. Il repose sur des plateformes qui servent de supports aux nouveaux enjeux de la fonction : Intranet, portail d'entreprise, gestion électronique de document (GED), moteurs de recherches internes donnant accès à la bonne information »²⁴

Ce système permet de fournir des informations de qualité dans une quantité bien structurée. Les technologies appliquées au SIRH permettent d'atteindre les trois grandes finalités stratégiques de la fonction RH :²⁵

- Attirer les compétences requises, via le recrutement en ligne en interne ou en externe ;
- Développer ces compétences, par des processus de comparaison des besoins et l'offre de compétences disponibles en interne ou en externe ;
- Mobiliser et conserver les compétences disponibles, par la gestion en temps réel de la performance et la satisfaction des collaborations, et par la prise des mesures correctives aussi rapidement

Le SIRH doit servir la fonction RH. Il s'impose comme un outil de pilotage et d'aide à la décision pour tous les acteurs de la gestion de l'entreprise

²⁴ MULLENDERS A., Op Cit. P83

²⁵ EXBRAYAT Gilles et all., « Le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) : un atout dans l'optimisation de la GRH au service de l'entreprise », MBA - MRH, Université Dauphine, Paris, (10-2010). P 83

Conclusion :

L'environnement économique a connu beaucoup de changement et afin de suivre son évolution, les entreprises doivent s'adapter à ce changement à l'aide du système d'information pour assurer leur survie, et être compétitive.

Le système d'information améliore d'une façon significative la communication de l'entreprise, il permet la réalisation d'un gain de temps important, il facilite les échanges d'informations entre les différents acteurs de l'organisation, il facilite la coordination entre les membres de groupe de travail.

Avec le développement du système d'information, la fonction ressources humaines connaît de profondes transformations et induit à une réorganisation complète de la gestion des ressources humaines.

En effet, le SIRH est un système qui peut couvrir l'ensemble des processus ressources humaines. Il permet donc de gérer toutes les grandes fonctions de cette activité comme la partie administrative, la formation, la gestion de la paie, le recrutement, la gestion des talents.

Introduction :

La fonction ressources humaines (FRH) a subi des changements énormes ces dernières années. L'informatique a modifié le travail habituel au sein des Directions des Ressources Humaines. Celles-ci disposent aujourd'hui de systèmes informatisés de gestion du personnel leur permettant d'enregistrer, de stocker et de soumettre aux différentes procédures de traitement et le partage de toutes les informations utiles, pour mieux les utiliser dans les prises de décisions.

Ce deuxième chapitre intitulé la numérisation au profit du SIRH, est divisé en trois sections :

La première section de ce chapitre est consacrée à la présentation des concepts fondamentaux. Dans la deuxième section nous présenterons le fonctionnement d'un système d'information ressources humaines.

Et enfin dans la dernière section nous aborderons la numérisation des volets de la gestion des ressources humaines.

SECTION 1 : Définition des concepts fondamentaux

1.1. La digitalisation

Depuis plus d'une trentaine d'années, le digital est entré dans notre société mais également dans l'organisation de nos entreprises. L'informatique est devenue un élément essentiel de nos vies quotidiennes.

Comme l'explique Barley (1986) « les projets digitaux comportent des avantages pour une entreprise car ils contraignent les acteurs à revoir leur manière d'interagir et permettent également d'expérimenter de nouvelles formes d'organisation et de pouvoir au sein d'une organisation. »¹

1.1.1. Définition

Selon Patrick (Storhaye ,2016) une définition peut être mise en avant afin de comprendre exactement en quoi consiste la digitalisation.

La révolution digitale correspond à la combinaison de la numérisation de l'information et de sa mise en réseaux sur un plan mondial, présente très certainement des caractéristiques comparables : celles d'une transformation profonde, sans précédent à la fois dans son intensité mais aussi dans sa vitesse, dont l'origine est certes d'ordre technique mais dont les conséquences sociales sont considérables, irréversibles, inéluctables et infinies.

Selon le même auteur (Storhaye, 2016), la digitalisation au sein des ressources humaines peut aussi être comprise comme « le processus selon lequel une activité ou une entreprise intègre le numérique à son activité, en termes de supports et de solutions, et apprivoise la culture digitale dans ses modes de fonctionnement et ses comportements individuels et collectifs. »²

1.1.2. La digitalisation des ressource humaine de (2000-jusqu'à aujourd'hui)

Afin de quantifier les données du personnel, les RH se modernisent et ont recours à des logiciels qui leur permettent de mieux centraliser chaque information et surtout de gagner du temps ; Ce genre de logiciel sert de béquilles aux RH et permet, de livrer des statistiques globales sur lesquelles il est simple de s'appuyer, il permet aussi de retenir et de repérer les talents rares au sein de l'entreprise, mais aussi de découvrir les besoins en formation de chacun. Le marché des solutions digitales RH est très innovant, une fois les processus RH digitalisés la vie d'un collaborateur peu très bien être gérée directement par sa fonction métier, Le recours aux

¹ Barley, S. (1986), « Technology as an Occasion for Structuring : Evidence from Observations of CT Scanners and the Social Order of Radiology Departments », Administrative Science Quarterly, p.78-108

² P.Storhaye, « Transformation, RH et Digital », édition EMS Management et Société, paris, 2016, p124

technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le domaine des RH a beaucoup facilité la vie des employés notamment grâce aux échanges de courriers électroniques professionnels ou privés .Désormais la DRH intègre l'informatique et le digital dans ses relations avec les salariés.

- Le bulletin de paie peut désormais être remis sous forme électronique
- Le contrat de travail peut lui-même être digitalisé.

1.2. Utilisation des technologies digitales au sein des entreprises

D'après certain auteurs tels que Autissier, Johnson et Moutot (2014), les entreprises doivent perpétuellement faire des investissements en termes de technologies. Selon eux, huit types de technologies peuvent être décrites :³

- **La première technologie**, et sûrement la plus connue, est le **Social Network**. Celui-ci est constitué de l'ensemble des réseaux sociaux. Les réseaux sociaux peuvent être de deux formes, soit publics comme Facebook ou soit plus limités aux personnes faisant partie d'une organisation.
- **La seconde, le Digital Learning**, peut être définie comme l'ensemble de toutes les applications permettant de suivre des formations en ligne. Dans cette catégorie sont alors compris les outils tels que les MOOC (massive online open course), les classes virtuelles et le e-Learning.
- **La troisième, l'e-workshop**, comprend les applications pouvant permettre à plusieurs personnes de collaborer dans le but de résoudre un problème.
- **La quatrième, le Digital Working**, rassemble les applications aidant les personnes à collaborer et se coordonner. Ce sont par exemple les visioconférences ou encore les télé-présences mais aussi les programmes tels que Google Drive.
- **La cinquième technologie est le Digital Customer**. Ces applications sont destinées non pas aux membres du personnel de l'entreprise mais bien aux clients. Les plus connues sont bien entendu le site internet, la page Facebook de l'entreprise. Divers outils et renseignements sont alors offerts aux clients par le biais de ces applications.
- **La sixième, le Data Management**, peut être compris comme les applications récoltant des informations qui pourront par la suite être analysées afin d'apporter une solution à un problème.

³ Autissier, D., Johnson, K. et Moutot, J-M. (2014), « La conduite du changement pour et avec les technologies digitales », Questions de management, p. 79-89.

- **La septième** et avant dernière, **le Cloud Computing**, permet l'utilisation de serveurs accessibles en tout lieu et en tout temps par n'importe quel terminal. Il s'agit de l'ensemble dans lequel le Big data peut être compris.
- **La huitième** et dernière technologie, **les Digital Apps**, est l'ensemble des applications que nous téléchargeons sur nos téléphones, tablettes et ordinateurs.

1.3. les étapes de la transformation digitale

Les étapes de la transformation digitales sont selon (Solis ,2016) au nombre de six(06) :

- **La première étape**, appelée « **Business comme d'habitude** », elle consiste à continuer à utiliser des pratiques qui nous sont connues car nous avons l'idée qu'en gardant ces pratiques nous pourrions assimiler les changements numériques / digitaux.
- **La seconde étape**, dénommée par l'auteur « **Présente et active** », consiste à nommer des agents de changement chargés de mener des expériences en lien avec les nouveaux outils à leur portée. Cette étape ne se fait pas aux yeux de tous, il s'agira d'abord de tester avant de faire approuver.
- **La troisième étape**, « **Formalisée** », dans laquelle on va chercher à créer des expériences plus visibles. Il est question ici de faire accepter par les cadres et la direction ces nouveaux projets.
- **La quatrième étape**, « **stratégique** », comprend le fait que les équipes impliquées dans le changement vont se rendre compte de l'opportunité stratégique qu'est la mise en place du digital dans l'entreprise et vont établir une feuille de route permettant de planifier la mise en œuvre du projet.
- **L'avant-dernière étape**, appelée« **convergence** », définit le fait qu'une équipe est choisie pour mener le projet de numérisation on voit alors apparaître une solidification de la digitalisation.
- **Enfin la dernière étape**, surnommée « **innovante et adaptable** », est un nouvel environnement digital mis en place sous la forme d'un projet-pilote dans un premier temps.

1.4. Les conséquences de la digitalisation

La digitalisation apporte plusieurs conséquences sur les métiers eux-mêmes, mais également sur les comportements sociaux.

- Premièrement, en ce qui concerne les conséquences sur les métiers Patrick Storhaye (2016) désigne trois constats. « Le premier est, qu’avec l’arrivée de la digitalisation, certaines activités peuvent être amenées à disparaître et en faire naître de nouvelles. Le deuxième constat est intermédiaires, dans un processus de vente ou de production, disparaissent petit à petit. Le troisième et dernier constat est l’émergence de nouveaux modèles et acteurs dans la société comme par exemple la société « Uber », reprenant le travail de taximan sous une nouvelle forme.
- Deuxièmement, certains comportements sociaux peuvent être impactés par la digitalisation. Tout d’abord, il semble qu’il y ait un caractère irréversible aux habitudes adoptées par les individus sous le règne de la digitalisation. Ceux-ci sont considérés comme des consommateurs mais, aussi des producteurs d’informations, ils ont pris l’habitude d’exprimer leur ressenti et leur manière de penser. Ensuite, une deuxième conséquence sur les comportements des individus est une modification du rapport à l’information. En effet, les individus se voient octroyer une certaine facilité à trouver et accéder à des informations sur des sujets divers. Finalement, les comportements au sein des entreprises se voient modifiés. Certaines frontières sont brisées pour amener plus d’externalisation mais aussi de nouvelles formes de relations Contractuelles, psychologiques et morales. »⁴

Selon Aurélie Marchal (2014), « on peut noter quatre autres formes de bouleversements apportées par la digitalisation/le numérique.

- Tout d’abord, le premier bouleversement de la révolution numérique apporte un bouleversement par rapport à l’espace. Grâce à l’arrivée du numérique les travailleurs peuvent travailler en tout lieu que ce soit à la maison, dans des espaces collaboratifs, dans le train, ... Cette avancée permet aux collaborateurs de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.
- Le deuxième bouleversement que Marchal (2014) relève est une modification de l’espace de travail. Celui-ci va devenir « activity based » c’est-à-dire que les espaces sont réaménagés afin d’être les plus qualitatifs possible. Par la suite il devient un lieu où l’on vit de nouvelles expériences, où l’on ressent des émotions. Et finalement, l’espace de travail devient un lieu où le travailleur trouve sa place et trouve du sens dans son activité.

⁴ PATRICK Storhaye, avril 2016, rh.by.storhaye.com.consulte le 22.11.2021

- L'auteur (Marchal, 2014), aborde le troisième bouleversement qu'apporte l'arrivée du numérique sur le rapport au temps. De nos jours, grâce au numérique, l'information est transmise en temps réel, il ne faut plus attendre que les courriers arrivent par la poste, nous sommes dans l'ère de l'instantanéité. Le problème qui peut être remarqué avec cette diffusion instantanée est que les collaborateurs ont de plus en plus de mal à gérer les priorités. Vaut-il mieux traiter les mails par rapport au sujet ou par rapport à l'heure de leur apparition dans notre boîte mail ? Le numérique présente un autre problème par rapport au temps de travailleur. A cause de ce sentiment d'urgence instauré, les collaborateurs laissent de moins en moins de temps pour la réflexion. Les tâches sur le long terme sont remplacées par de nombreuses petites tâches à court terme devant être réalisées dans l'urgence constante.
- Le quatrième et dernier bouleversement amené par l'auteur (Marchal, 2014) est l'apparition de transformations relationnelles et un développement de l'individu. De par l'arrivée du numérique, les individus développent plusieurs compétences : l'esprit critique, l'autonomie et la responsabilisation. De nos jours, l'un des souhaits dominant des collaborateurs est d'épanouir individuellement, l'individualisme prime sur le collectif. »⁵

SECTION 2 : Le fonctionnement du système d'information ressources humaines

Dans cette section nous allons voir la configuration du SIRH en processus, la mise en place du SIRH, Les différents utilisateurs d'un SIRH, Le rôle du système d'information RH et l'impact de SIRH sur une organisation.

2.1. Configurations du SIRH en processus

La GRH actuelle est considérée comme étant un ensemble de processus liés les uns avec les autres. Le concept processus qui est un ensemble d'activités visant à concrétiser une prestation, propose une assise pour penser à l'organisation du SIRH.

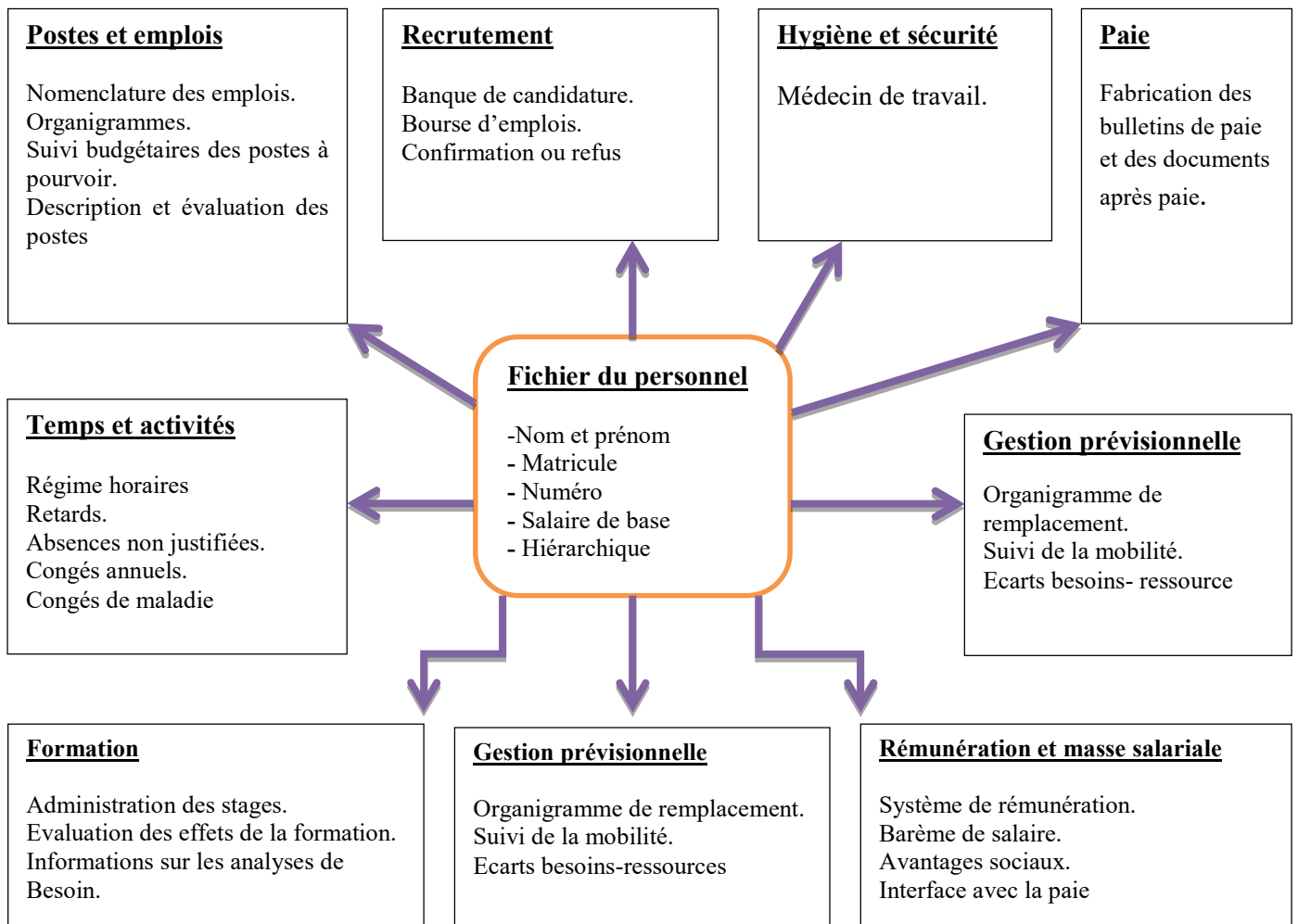
Il existe de nombreuses représentations du SIRH en processus. Nous retiendrons quelques exemples issus de la littérature,

⁵Aurélie Marchal (2014), <https://www.cairn.info/> . Consulté 22.11.2021

Chapitre 2 : La numérisation au profit du SIRH

P. Gilbert propose une représentation des processus RH avec, au centre, le fichier du personnel, ce qui démontre le positionnement du dossier individuel au cœur des processus de la GRH

Figure n°4 : Présentation des processus.

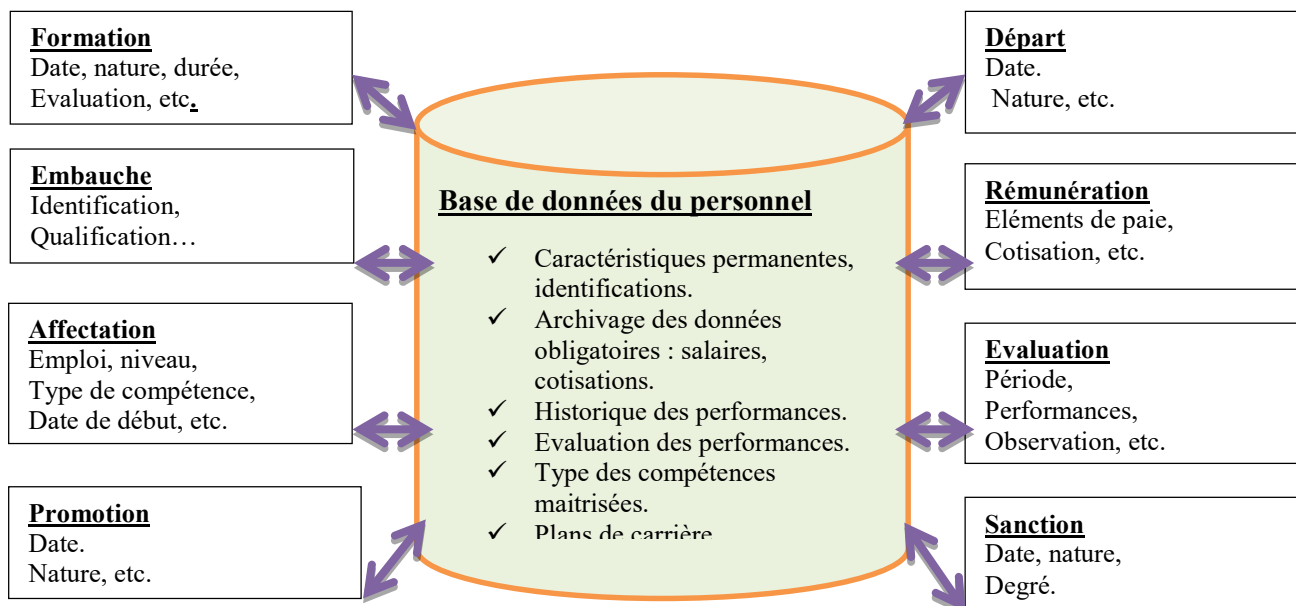


Source : GILBERT.P cité par EXBRAYAT.G, FISTEBER⁶

De son côté, R.REIX, il représente le SIRH comme un ensemble de huit (08) processus qui sont rattachés à une base de données RH. Ceci met en évidence les liens entre le suivi administratif et les différents processus RH

⁶ Gilbert(2006), cité par Exbrayat.G, Fisteberg.N., « le système d'information des ressources humaines (SIRH) un atout dans l'optimisation de la GRH », MBA-MRH, université dauphine, paris, 2010, p .29

Figure N°05 : Le SIRH



Source : R. REIX (2005)⁷

B. Just structure, lui aussi, le SIRH organisé en processus, sous la forme d'un tableau recensant un ensemble de processus, relevant de la gestion purement administrative et réglementaire, ou d'une gestion individuelle ou collective des RH :

Tableau N°4 : le SIRH

	Gestion administratives et réglementaire	Gestion individuelle	Gestion collective
e-GRH	Gestion administrative	Recrutement	Contrôle de gestion sociale
	Gestion des temps & activités	Formation	GPEC
	Paie	Performances entretiens	Rémunération et avantages
	Reporting		

Source : B. Just (2010)⁸

D'une manière générale, nous pouvons retenir deux principaux aspects qui comprennent un certain nombre de fonctionnalités, à savoir :

⁷ Reix R., « système d'information et management des organisation », de, Vuibert, paris, 2005, p.92

⁸ Just B., « pas de DRH sans SIRH », éd, liaisons, paris, 2010. p. 31

2.2 .Les aspects opérationnels du SIRH

2.2.1. La Paie

La gestion de la paie constitue un élément clé de gestion des ressources humaine, « La paie se présente aujourd’hui comme le processus le plus abouti dans l’entreprise, pour la simple raison qu’elle est vitale à la stabilité de la paix sociale devenant ainsi essentielle et indispensable. Nous pouvons considérer la paie comme une fonction qui peut être externalisée de métier RH, c’est une fonction vitale, elle est au cœur de la relation entre l’entreprise et ses salariés. La paie a une valeur symbolique essentielle à la cohésion sociale au sein de l’entreprise. Elle est la partie la plus tangible de la reconnaissance d’une entreprise pour les compétences et le travail de ses employés »⁹

2.2.2. La gestion administrative du personnel (GAP) :

La gestion administrative du dossier de chaque salarié est un ensemble d’opérations administratives nécessaires à la production de la paie : création du dossier individuel, administration du dossier, clôture du dossier. Face aux différents éléments de cette activité (gestion des contrats, des absences, des présences, des arrivées, des départs, des attestations et certificat du travail, etc.).

« Cette activité a pour objectif de traiter de manière qualitative, c’est-à-dire sans erreurs, sans délai et sans omission les informations relatives à de très nombreux domaines particuliers, qui ne cessent de se multiplier et d’accroître la complexité de leurs règles de gestion »¹⁰

Les Directions des Ressources Humaines cherchent à réaliser des gains de productivité dans le domaine de la Gestion Administrative du Personnel (GAP) pour pouvoir réallouer leurs ressources sur les dimensions plus stratégiques de la fonction RH

Le Self-service RH permet aux salariés de mettre à jour ses données individuelles grâce au self-service, les salariés peuvent effectuer des demandes administratives qui leur sont propres (demande de titre de congé, demande d’absence, demande d’attestation et certificat du travail, demande titre de congé, demande de formation, demande de duplicata de bulletin de paie, etc.)

⁹Ibid. P 38.

¹⁰ GILLET Michel et GILLET Patrick, « SIRH (système d’information ressources humaines) », édition DUNOD, Paris, 2010. P 93.

2.2.3. La Gestion des Temps et des Activités (GTA) :

La gestion des temps et des activités est un domaine de suivi d'information, il constitue l'enregistrement quotidien du temps de travail effectif par le salarié. La GTA est soumise à la réglementation du temps de travail. Elle se résume au suivi de la présence et des absences qu'elle enregistre, ainsi que la mise à jour en temps réel des compteurs de congés. Ces enregistrements permettent la mesure du temps de travail effectué et donc de suivre les indicateurs : absentéismes, heures supplémentaires, etc. L'analyse de la productivité de chaque salarié devient facile et possible.

Selon BERNARD Just(2012) c'est certainement l'accumulation des lois adoptées au gré des évolutions du temps de travail de la durée légale, de la réduisant et des heures supplémentaires qui sont à l'origine de la complexité de nos règles de gestion et par là même, de nos systèmes de gestion du temps.

2.3 Les aspects stratégiques (décisionnels) du SIRH :

Au niveau de GRH comme dans tous les autres domaines du système d'information, les décideurs ont actuellement besoin de posséder des tableaux de bords leurs fournissant les indicateurs nécessaires afin de pouvoir prendre les meilleures décisions.

Nous allons donc voir l'aspect décisionnel du SIRH avec : la GPEC, le recrutement, la formation professionnelle et la rémunération.

2.3.1. Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) :

La GPEC ou Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences est une méthode conçue pour mettre en adéquation les effectifs, les emplois et les compétences avec les objectifs stratégiques et l'environnement externe (marché, concurrence, évolutions technologiques.) de l'entreprise.

La GPEC a pour objet de permettre à l'entreprise de disposer en temps voulu du personnel ayant les compétences : qualification, connaissances, expériences, et attitudes, ainsi que de pouvoir assumer les responsabilités qui se relèveront nécessaire à tout moment à l'évolution de l'entreprise.

Le SIRH facilite la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences puisqu'il va permettre de :

- Faciliter le travail de recherche d'une personne, appartenant au personnel ou présente dans le fichier des candidats, qui posséderaient le profil recherché pour pourvoir un poste de travail ;
- Définir les caractéristiques d'une offre, externe ou interne, pour un appel à candidature sur un poste vacant ;
- De mesurer les écarts entre les compétences d'une personne et les exigences du poste qu'elle occupe afin d'éviter d'avoir des personnes sur-profilées ou sous-profilées par rapport à leur poste ;

2.3.2. Le recrutement :

Le recrutement est une fonction d'anticipation dans la mesure où il consiste à prévenir les insuffisances en personnel de l'entreprise, le besoin de renforcer certaines compétences et d'en acquérir de nouvelles compétences pour s'adapter aux conditions du marché et de la concurrence, ou même pour mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise. Il y a deux types du marché de recrutement, le marché interne et le marché externe. Le recours au premier type est une solution très avantageuse mais pas toujours praticable. Dans le cas contraire, l'entreprise recourt au recrutement externe. Il existe de très nombreux moyens de recrutement externe à savoir :

- ✓ La recherche de candidatures sur les sites Internet de recrutement ;
- ✓ La réponse aux annonces des demandeurs d'emploi de la presse spécialisée ;
- ✓ Le recours aux services de l'emploi ;
- ✓ Les relations avec les écoles et les universités ;
- ✓ Le recours à des cabinets de chasseurs de têtes ;
- ✓ Le recrutement des stagiaires.

« Certaines entreprises proposent des offres d'emploi sur leurs sites Web (Intranet ou Internet) et reçoivent les CV (curriculum vitae) des candidats en ligne, reçus, archivés et classés dans une banque de données. Ces nouvelles technologies permettent à ces entreprises, à tout moment, d'informer le personnel de tous les postes ouverts via l'Internet et recevoir les candidats en temps réel. Mais aussi de consacrer plus de temps à leur fonction principale ».¹¹

¹¹ André MULLENDERS, « e-DRH: Outil de gestion innovant. La théorie - Les progiciels - Le cadre juridique », Éditions De Boeck Université, Bruxelles, 2009, p 81

« Le SIRH facilitent la production de rapports concernant le respect des normes d'équité en matière d'emploi ainsi que l'exercice d'un contrôle sur les activités de recrutement. Ils permettent aux organisations de faire l'inventaire des qualifications de leurs employés, ainsi que d'assurer le contrôle interne de l'affichage des postes et le suivi de groupes désignés »¹²

2.3.3. La formation professionnelle:

Formation professionnelle est devenue un enjeu très important pour les entreprises dans la mesure où la valeur ajoutée qu'elles créent provient du niveau de compétences des salariés. La formation dans l'entreprise ne s'entend pas uniquement par l'acquisition de savoirs théoriques. Elle implique un développement des compétences incluant aussi des savoirs faire et des savoirs être.

Pour SILVA F « avec l'e-Learning ou formation en ligne, un impact au niveau des coûts est à mentionner, cela se traduit par l'absence de formateurs, gain de temps et suppression des frais de déplacements des apprenants. La question sous-jacente est de connaître la valeur ajoutée suite à l'introduction des nouvelles technologies pour une formation ».¹³

Comme le souligne « SILVA F », il faut à chaque fois se poser la question de savoir si rajouter de nouvelles technologies à une formation permet d'améliorer le processus pour faire acquérir de nouvelles connaissances et de les intégrer, les restituer, c'est-à-dire faire évoluer leurs compétences.

L'entreprise devient de plus en plus, une organisation apprenante qui connaît des opérations de certification par lesquelles elle garantit l'excellence de ses salariés et de leur management et qui utilise les technologies de l'Information et de la Communication (TIC) pour se développer.

2.3.4. Tableaux de bord RH :

Le tableau de bord de fonction RH constitue aujourd'hui un outil de gestion incontournable pour la prise de décision, par le biais de la collecte et de la mesure des statistiques sur les effectifs, les mouvements de personnel, l'absentéisme, l'assiduité...etc.

« Les tableaux de bord sociaux désignent des indicateurs rassemblés de façon ordonnée, dans l'objectif de présenter l'information sociale nécessaire à la prise de décision.

¹²Dolan S.et Schuler R. , « La gestion des ressources humaines », éd., ERPI Québec, 1995, p.610

¹³ Silva F., « devenir E-DRH », éd, liaisons, 2001, P.68

Les indicateurs sont mesurés de façon périodique, cette évaluation régulière permet de suivre leur évolution et de mettre en évidence des écarts éventuels entre les objectifs initiaux d'une politique RH et les résultats de sa mise en œuvre. »¹⁴

2.3.5. L'audit social :

« L'audit est une action d'expertise destinée à examiner la pertinence ou la rentabilité d'une activité de l'entreprise, et l'audit social concerne l'ensemble des fonctions et de préoccupations de l'entreprise ayant une dimension sociale »¹⁵

Ici la personne chargée de l'audit, a pour mission de surveiller les systèmes de contrôle de l'entreprise et leur rentabilité. Il détecte les dysfonctionnements, vérifie la fiabilité des données, le respect des lois et des procédures, la rentabilité de processus. Il propose des solutions, mais contrairement au consultant, il ne participe pas aux décisions qui s'ensuivent et ne les met jamais en œuvre dans le cadre de sa fonction.

2.4. La mise en place d'un SIRH :

2.4.1. Exigences de mise en place :

La direction des Ressources humaines est amenée, avant la mise en place d'un SIRH à :

- Adapter ses processus de gestion et son organisation, pour éviter tout chevauchement entre les fonctions de l'organisation ;
- Echanger les données avec les autres directions, ce qui permet une bonne intégration de la fonction des ressources humaines ;
- Désigner d'une équipe de conduite du changement et communication ;
- Former les utilisateurs, pour assurer une efficace utilisation du système implanté

2.4.2. L'implantation d'un SIRH :

La mise en place d'un SIRH sont bien souvent complexes, longs, nécessitent la participation de nombreux acteurs internes, externes, experts, métiers, techniques, fonctionnels... avec un budget définitif bien supérieur aux prévisions initiales. Il est donc indispensable de pouvoir appliquer une démarche

¹⁴ ALLEGRE Claudine Blanche et ANDREASSIAN Anne Elisabeth, « Gestion des Ressources Humaines, valeur de l'immatériel », éd : Éditions De Boeck Université, Paris, 2008.p62

¹⁵ Idem, OP Cit. P 75

claire, partagée et éprouvée. La démarche présentée se compose de quatre étapes principales qui sont :¹⁶

➤ **La préparation :**

Il s'agit de poser le problème à l'origine de la décision amenant vers l'informatisation de la fonction. Cette étude est lancée suite à l'expression d'un besoin et la formulation d'une demande pour satisfaire ce besoin, une fois la demande est formulée, le gestionnaire des ressources humaines doit fixer les objectifs à atteindre, la stratégie à suivre et le cahier de charges à supporter.

➤ **La conception détaillée :**

Durant cette étape, les différents plans sont établit, parmi ces plans on cite : le plan de conduite de changement, le plan de qualité, le plan de Tests, le plan de formation. D'autre part, les gestionnaires doivent définir les spécifications fonctionnelles et techniques et procéder à la formation du groupe de projet.

A ce stade on confirme si l'application informatique envisagée est possible techniquement et souhaitable économiquement et socialement (coût d'achat, coût de formation, coût d'utilisation, coût d'adaptation de l'organisation, gains de gestion, tant d'un point de vue financier que d'un point de vue social). Dans l'affirmative, plusieurs scénarios peuvent être envisagés (acquisition d'un logiciel, développement spécifique, externalisation...). Un cahier des charges est alors établi.

➤ **La mise en œuvre :**

Au cours de la mise en œuvre, l'équipe de conduite de projet doit assurer un suivi qualité Cette équipe est soutenue par une expertise fonctionnelle et technique de la part d'un expert en la matière, pour procéder au paramétrage, à la mise en œuvre du progiciel et à l'analyse de la valeur .durant cette étape l'équipe du projet doit se lancer dans la formation des utilisateurs, pour les préparer à l'exploitation du système en cours d'implantation.

¹⁶ <https://www.kertios.com/la-mise-en-place-dun-sirh-comment-ca-se-passe/> consulté le 5/11/2021 à 10h.

➤ Qualification et déploiement :

L'équipe du projet continue, au cours de cette étape, la formation des utilisateurs, en plus de l'établissement d'un plan de déploiement et de la programmation des séances de communication et d'assistance aux tests.

2.5. Les différents utilisateurs d'un SIRH :

Les utilisateurs d'un SIRH sont nombreux. Ils correspondent à l'ensemble des acteurs qui contribuent, de près ou de loin, à gérer les différents processus liés à la fonction RH. On retrouve en premier lieu les différents acteurs de la fonction RH mais également les managers et les salariés.¹⁷

- a) La fonction RH dans un grand groupe est constituée schématiquement de trois catégories d'acteurs qui sont :
 - Le service central des Ressources humaines ou DRH centrale. Ce sont les personnes placées sous la responsabilité hiérarchique du directeur ou chef de service des Ressources humaines au siège de l'entreprise. Au quotidien, ils utilisent le SIRH pour réaliser les tâches des différents processus RH.
 - Les unités DRH décentralisées. Ce sont les unités DRH localisées dans les établissements, ou les départements de l'entreprise, qui mettent en œuvre la gestion des ressources humaines, sous la responsabilité fonctionnelle et/ou hiérarchique de la DRH centrale.
 - Les « non DRH ». Il existe dans les entreprises des personnes qui ne dépendent pas hiérarchiquement de la DRH mais qui contribuent à la fonction Ressources humaines. Une personne, rattachée à la comptabilité ou à l'informatique qui participe à la réalisation de la paie, en est un exemple.
- b) Les managers réalisent un ensemble de tâches liées aux différents processus RH dans la liste non exhaustive suivante :
 - Remplir une partie de l'entretien annuel et le valider ;
 - Gérer et valider les temps de travail ;
 - Participer à l'évaluation des besoins de formation ;
 - Demander l'ouverture de postes et contribuer à la définition des fiches de postes et profils ;

¹⁷ Baudoin, Emmanuel, et al. « Transformation digitale de la fonction RH ». Éd Dunod. Paris, 2019. p6

c) Les salariés utilisent régulièrement le SIRH pour réaliser, par exemple, les actions suivantes :

- Remplir leur fiche personnelle ;
- Saisir leur temps de travail, activités et arrêts de travail (maladie, congés...).

2.6. Les enjeux du SIRH :

Le SIRH s'impose comme un atout primordial et indispensable. L'outillage technologique ne peut constituer une finalité en soi. Il doit être considéré comme un moyen mis à la disposition des directions RH pour répondre à l'enjeu de performance opérationnelle.

Le SIRH permet de couvrir tous les grands ensembles des processus RH : la gestion administrative, les bulletins de paie, le recrutement, les entretiens, la formation, le suivi des compétences, la gestion des temps et activités, les congés. L'implantation d'un système d'information des ressources humaines permet d'instaurer une communication plus facile, plus rapide, moins coûteuse et plus ciblée.

« Le SIRH est également un moyen d'assurer la mise en œuvre de la politique ressources humaines. En facilitant l'accès à l'information par divers utilisateurs et par les partenaires de la fonction ressources humaines, ce qui permet une standardisation des objectifs de l'organisation et ceux des ressources humaines »¹⁸

2.7. Le rôle du Système d'Information RH et ses acteurs :

2.7.1. Le rôle du Système d'Information RH :

Le premier rôle du SIRH est la mise à disposition de données fiables, et quasiment en temps réel sur l'ensemble du périmètre de l'entreprise. Le SIRH doit se soucier de la valeur ajoutée de chacune des tâches et donc de la pertinence du système d'information existant, ce qui remet en cause l'organisation du travail. Il doit également répondre aux enjeux métiers des Ressources Humaines.

2.7.2. Le rôle des acteurs du SIRH :

Nous pouvons résumer le rôle des acteurs du SIRH dans les trois (03) points suivants :

¹⁸Peretti-M., « gestion des ressources humaines » 12^e édition Vuibert, paris, 2004-2005, p225-226

2.7.2.1. Améliorer le quotidien des gestionnaires du SIRH :

Le SIRH est un véritable instrument de travail, leur première demande est la facilité d'utilisation. Il s'agit notamment des gestionnaires de paie, de gestion administrative et de formation.

2.7.2.2. Impliquer les managers dans la gestion de leur équipe :

Les managers peuvent avoir un accès partiel au système, ce qui leur permet d'entrer des données personnelles et professionnelles sur leurs collaborateurs, permet également d'impliquer les managers dans la gestion des membres de leur équipe à titre d'exemple la gestion opérationnelle à court terme, telle que la saisie des demandes de formation mais également pour la gestion à plus long terme, telle que la gestion de carrière.

2.7.2.3. Responsabiliser l'ensemble des salariés :

Les salariés peuvent, via le portail self-service, accéder à des informations personnelles et professionnelles mises à leur disposition, suivant un profil personnalisé, en tout temps et tout lieu. De cette façon, l'ensemble des collaborateurs peut ainsi entrer dans une démarche active de gestion de leur carrière.

2.8. L'impact de SIRH sur une organisation :

L'impact du SIRH au sein d'une organisation peut être résumé dans les points suivants:¹⁹

- ✓ La modernisation et la réorganisation des systèmes de GRH actuel de l'entreprise (Plus d'homogénéité, plus de convivialité, meilleure intégration des évolutions) ;
- ✓ Fournir des services sous forme d'information, de rapports, aux clients internes et externes et utilisateurs du système ;
- ✓ Supporter les transactions et de maintenir le contrôle hiérarchique ;
- ✓ Le SIRH est au service de l'automatisation des procédures administratives ;
- ✓ Le SIRH améliore la qualité des décisions RH en augmentant la quantité d'information disponible notamment grâce aux différentes simulations qu'il rend possible (automatisation et la décentralisation) ;

¹⁹Gilles EXBRAYAT, Op Cit. P 28.

SECTION 3 : La numérisation des volets de la gestion des ressources humaines

Avec l'apparition de la mondialisation, les entreprises développent de plus en plus de nouvelles technologies, tant sur le plan administratif que technique.

La GRH, restée pendant longtemps en marge de l'usage de ces technologies à connue ces dernières années une évolution considérable. En effet, les TIC sont devenus incontournables et indispensables par leur impact sur la dynamique des organisations.

3.1. Les technologies de l'information et de la communication

Dyer (2000, cité dans Laval et Guilloux, 2010) évoque le fait que l'arrivée des TIC a trois impacts. Le premier étant un impact sur les activités administratives. En effet, on peut remarquer l'apparition du SIRH et l'automatisation des activités administratives. Le deuxième impact est un impact transactionnel. Avec l'arrivée de l'e-RH, on se concentre plus sur des activités ayant à l'arrière des processus managériaux. Le troisième et dernier impact vu comme transformationnel est un recentrage sur des activités qui ont du sens et de la valeur.

3.1.1. Définition des concepts (TIC)

3.1.1.1. Technologies :

Cette notion touche plusieurs domaines, donc sa signification varie, ainsi le dictionnaire français Larousse, définit cette notion comme suit : « un ensemble cohérent de savoirs et de pratiques dans certain domaine technique, fondé sur des principes scientifiques », et elle est définie ainsi par l'encyclopédie britannique: « La technologie est l'application de la connaissance aux buts de la vie humaine, ou de changer et manipuler l'environnement de l'homme ». ²⁰

3.1.1.2. L'information

En plus des définitions présentées dans le chapitre précédent nous pouvons simplement définir l'information comme étant un ensemble des données, qui sont reçues par un être humain qui l'interprète. C'est aussi un ensemble d'éléments de connaissance susceptible d'être codé pour être conservé, traité, stocké et diffusé afin d'aider à la prise de décision, à la coordination et au contrôle au sein d'une organisation.

❖ **Les rôles de l'information** : L'information est utilisée à multiples fins :

²⁰ <https://www.britannica.com/technology/technology> (Technology) consulté le 10/11/2021

- **En tant qu'outil de travail**, l'information concourt à la maîtrise des tâches à accomplir, grâce à l'expérience et aux savoir-faire individuels qui devraient se répercuter sur l'entreprise en gain de productivité.
- **En tant qu'outil de qualification**, elle doit être au service de la formation du personnel afin de le préparer et de l'adapter aux mutations technologiques de son environnement.
- **En tant que capital**, l'information est un gisement des savoir-faire, de l'expérience et de la maturité acquise par une entreprise dans son domaine d'activité.
- **En tant que flux**, l'information est un formidable facteur d'échanges entre les différents partenaires, permettant ainsi une mobilité et une cohésion d'ensemble dans l'organisation.

3.1.1.3. La communication

D'une manière plus simplifiée la communication est un transfert ou un échange d'information entre deux personnes ou plus (Un groupe), en utilisant l'un des plus simples moyens qui est le langage (la parole), ou certains outils tels que l'écrit.

La communication est définie aussi comme étant : « Elle est le fait qu'une information soit transmise d'un point à un autre. Quand la communication se produit, nous disons que les parties composantes de cette transmission forment un système de communication ».²¹

Il existe plusieurs modèles exposant le processus de la communication, le plus connu est celui de « LASSWELL » qui décrit ce processus à partir de (05) cinq questions :

- Qui ?
- Dis quoi ?
- À qui ?
- Par quels canaux ?
- Avec quel effet ?

Ce modèle de communication peut être interprété de la manière suivante :

- **L'émetteur** : il émet le message, ce dernier va formuler le message et va également choisir le canal par lequel son message sera transmis.
- **Le récepteur** : il faut que ce dernier soit disposé à capter ou à recevoir le message.

²¹Miller G.A, « langage et communication », Paris, 1973, p. 19.

- **Le canal de transmission** : c'est le moyen par lequel le message va être transmis, tel que les canaux matériels (téléphone, fax...) ou bien les canaux humains (message de bouche à oreille, rumeur...).
- **Le feedback** (retour de l'information) : lorsque le message atteint le récepteur, celui-ci reçoit en fonction de sa personnalité le message, cet impact du message l'incite à répondre à l'émetteur dont le récepteur devient à son tour un émetteur qui renvoie un message relié à celui qu'il vient de le recevoir.

Ainsi, ces trois concepts se sont rassemblés pour donner comme résultat à un outil qui va révolutionner les modes de traitement, de transfert des informations et de la communication et devient par la suite une source importante et indispensable pour l'économie du savoir.

3.1.2. Les typologies des TIC

De plus en plus de nouveaux outils des TIC sont intégrés au sein des entreprises pour une meilleure efficacité, parmi ces outils nous citons :

3.1.2.1.les réseaux

- **INTERNET :**

« L'internet est fondé sur les technologies avancées de l'information, de l'informatique et des télécommunications. L'information est répartie sur des milliers d'ordinateurs, reliés entre eux grâce à un protocole unique (TCP/IP) qui permet de passer de l'un à l'autre de manière transparente, permettant ainsi, une facilité d'accès à l'ensemble des informations stockées. L'internet peut donc être défini comme un ensemble de réseaux IP interconnectés (noyau internet) ou comme un ensemble de réseaux connectés à ce noyau par au moins un type de service»²²

Et parmi ces composants nous citons :

- **Le World Wide Web (WWW) :**

« WEB ou encore la toile qui rappelle l'image du Maillage d'une toile d'araignée mondiale. C'est la grande bibliothèque de documents du monde qui comprend des bases de données, des informations, des documents textuels...etc. Sa caractéristique principale est que chaque service contient des informations pour

²²SAADOUN Melissa, avec le temps, édition d'organisation, Paris 1998, p103

rediriger l'utilisateur d'une façon automatique et transparente vers d'autres serveurs pour faciliter l'exploration des autres ressources du web »²³

- Le transfert des fichiers FTP (File Transport Protocol) : c'est un protocole de communication destiné au partage de fichiers, ou bien « Il permet de déposer des informations sur un ordinateur dit serveur FTP. Un autre ordinateur disant viendra chercher ces informations »²⁴
- Les réseaux sociaux : mode d'interaction sociales qui facilite la création et l'échange d'information et des contenus entre des individus et entre individus et organisation. Désigne aussi des plateformes qui rendent ces interactions possibles (tel que : facebook, twitter...etc.).

- **EXTRANET :**

le réseau extranet est un réseau mettant en relation l'entreprise et ses partenaires. « L'extranet consiste à appliquer la technologie internet aux relations de l'entreprise avec ses principaux clients et fournisseurs. Une simple connexion internet suffit pour se connecter aux serveurs des entreprises partenaires. Une fois que le serveur identifie, il aura accès à l'ensemble des ressources mises à sa disposition par le partenaire, comme des services de messagerie e-mail, des pages d'information au format Web, des documents en téléchargement ou des forums »²⁵.

- **INTRANET:**

« Dans son sens original et le plus restrictif, le terme intranet désigne la transposition des standards, des protocoles et des outils en vigueur dans l'internet public au sein des réseaux locaux privés d'entreprise »²⁶. Donc, L'intranet est un réseau informatique local utilisé uniquement à l'intérieur d'une entreprise ou d'une organisation, que seules les personnes autorisées ont accès aux données. Ce réseau interne utilise les mêmes technologies de communication qu'internet.

3.1.2.2.les logiciels :

- **Le groupware** : en français collecticiel, ou encore logiciel de groupe, est un type de logiciel qui permet à un groupe de personnes de partager des documents à distance pour favoriser le travail collaboratif. Ainsi, le groupware permet aux

²³BOULOC pierre, « les NTIC : comment tirez profit ? », Paris, mars 2003, p 178.

²⁴.BOULOC. Pierre. Op.cit.p179

²⁵.ALAOUI, « NTIC : outils, et application », 2003-2004, lien : studylibfr.com, pdf, p 10

²⁶ COURBON J.C., TARJAN S, Groupware et intranet : vers le partage des connaissances, Dunod, 2ème édition, 1999, P 145.

utilisateurs de mener un travail en commun à travers les réseaux tel que : agenda partagé, espace de documents partagés, outils d'échange d'information, conférence électronique...etc.

- **Le workflow** : Selon la définition donnée par CIGREF (Club Informatique des Grandes Entreprises Françaises) « un workflow est un outil informatique dédié à la gestion des procédures. Cet outil définit, gère et exécute des procédures en exécutant des programmes dont l'ordre d'exécution est prédéfini dans une représentation informatique de la logique des procédures. Une procédure est un ensemble coordonné d'actions ou d'opérations qui sont reliées en série ou en parallèle, dans le but d'atteindre un objectif commun »²⁷
- **Progiciel de gestion intégré (PGI)** : La PGI peut être défini comme « une application informatique paramétrable, modulaire et intégrée, qui permet de fédérer et d'optimiser le processus de gestion de l'entreprise en proposant un référentiel unique et cohérent en s'appuyant sur des règles de gestion standard »²⁸

3.2. La digitalisation de la fonction ressources humaines

Les nouvelles technologies, ont changé la donne des volets de la gestion des ressources humaines telles que la GPEC, le recrutement et la formation, évaluation, la rémunération et le bilan social par des nouveaux moyens digitaux (réseaux sociaux, sites web, le système d'information et plateforme professionnelles), représente la vitrine de l'entreprise auprès des candidats.

3.2.1. Le digital au service de la gestion prévisionnel des emplois et des compétences(GPEC)

Dans le contexte actuel de transformation numérique et culturelle, ou la guerre des talents explose, tout évolue constamment et rapidement.il est donc essentiel pour les entreprises d'anticiper ces évolutions au niveau métier et organisation afin de rester agile.

La gestion des compétences joue un rôle décisif pour déterminer les forces et faiblesses de l'entreprise. Il est effectivement essentiel d'anticiper l'émergence des nouveaux métiers. Les entreprises se doivent de développer les compétences de leurs collaborateurs et fournir des indicateurs d'analyse performants.

²⁷BRIFAUT Jean-Pierre, processus d'entreprise pour la gestion, édition Lavoisier, Paris, 2004, P70.

²⁸ PEROTIN Pascal, « les progiciel de gestion intégrés, instrument de l'intégration organisationnelle », thèse d doctorat, univesrité de MONPELLIER II, Septembre 2004, P13. In : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00008966/document>

Le développement des compétences est un enjeu majeur pour toutes les entreprises. En effet, la force d'une entreprise réside dans sa capacité à valoriser son capital humain. Les services RH doivent ainsi réussir à anticiper leurs besoins en compétences, à court, moyen et long terme. C'est là qu'intervient la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences). La GPEC a pour finalité la mise en adéquation des effectifs, des emplois et des compétences avec les objectifs stratégiques de l'environnement externe de l'entreprise (concurrence, marché, évolutions technologiques...).

3.2.1.1. Les principaux outils de la GPEC et leurs finalités

❖ Les outils de la GPEC²⁹

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences appelée plus communément (**GPEC**) est un outil phare pour la réussite de l'entreprise.

Mais pour bien poser les choses et faire le bilan de l'entreprise, il est important de mettre en place quelques outils de gestion des ressources humaines tel que :

➤ **Organigramme de l'entreprise**

L'organigramme permet d'avoir une représentation visuelle des différents services de l'entreprise et de visualiser la répartition de ses ressources humaines en fonction des différentes activités. Il est incontournable lors du recrutement d'un nouveau collaborateur car il aide à comprendre le fonctionnement de l'organisation et de ce qui s'y passe réellement. En revanche il a ses limites : il n'aide pas à comprendre les mécanismes informels de l'entreprise ni les phases de croissance et d'évolution puisqu'il s'agit d'un état à un instant « t ».

➤ **Fiche de poste**

La fiche de poste est un outil de management des compétences à valoriser et à « chouchouter » dans nos organisations. Elle permet de clarifier les rôles et les responsabilités de chacun. Elle comprend la définition de la fonction (liste concrète des missions, des tâches, des responsabilités), la liste des compétences et des aptitudes nécessaires et enfin le contexte de la fonction (hiérarchie). Il ne faut pas confondre la fiche de poste et le profil de poste qui lui, est le portrait idéal du candidat recherché.

²⁹ <https://www.eurecia.com/logiciel-competences/dossier/quels-sont-les-outils-de-la-gpec>

➤ **Référentiel de compétences**

Le référentiel de compétences permet de décliner les activités et les compétences partagées par les différents métiers et familles professionnelles au sein de l'entreprise.

➤ **Entretien annuel d'évaluation**

Aujourd'hui il faut envisager l'entretien annuel d'évaluation avec l'aide d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) qui permet de préparer l'entretien avec des pré-évaluations en ligne ainsi que des bilans réguliers et progressifs, calqués sur le rythme des missions des collaborateurs. L'entretien d'évaluation est indispensable pour cerner les forces, les faiblesses et faire le point sur les résultats obtenus. Il permet de définir de nouveaux objectifs et d'obtenir un feedback de la part des collaborateurs.

➤ **Entretien professionnel**

A ne pas confondre avec l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel a pour but d'échanger avec le collaborateur sur son parcours professionnel et l'évolution de sa carrière. Il convient d'identifier les évolutions possibles au sein de l'entreprise (mobilité interne, promotion, évolution du poste, etc.), et de proposer les formations adéquates pour la réalisation de ce projet professionnel.

➤ **Formation**

La gestion du « capital humain » doit permettre à l'entreprise de rester compétitive face aux évolutions techniques et organisationnelles. La politique de formation d'une entreprise peut être mise en œuvre à travers les actions de formation, de professionnalisation, les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE). La formation a pour vocation d'optimiser les performances individuelles des collaborateurs, de préparer les évolutions professionnelles des salariés, d'améliorer leur employabilité, d'anticiper les changements auxquels l'entreprise doit faire face et de favoriser la capitalisation des savoirs.

La mise en œuvre d'un mécanisme de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences associées aux mesures diverses, telle que la formation, la mobilité professionnelle et géographique des salariés, accompagnement des seniors, mise en place de cartographies et

Chapitre 2 : La numérisation au profit du SIRH

de référentiels de compétences...etc. Ces outils de GPEC renvoient à la notion d'anticipation qui doit être contextualisée au regard de l'environnement interne et externe de l'organisation.

Le tableau ci-dessous recense ces outils et leurs objectifs respectifs.

Tableau N°5 : Les outils de la GPEC

Types d'outils	Potentialités offerte	Outils
Ceux qui permettent de faire des constats	-Ils donnent une photographie à un moment donné de l'état de la population - Ils permettent un bilan social	- Cartographie des emplois - Masse salariale - Répartition des effectifs par catégories socioprofessionnelles
Ceux qui permettent de faire des simulations	Ils rendent possibles des projections en fonction de la modulation de certains paramètres.	Pyramide des âges - Pyramide des anciennetés - Départ à la retraite - Ancienneté dans le poste
Ceux qui permettent d'identifier les besoins en emplois d'une organisation dans leur dynamique d'évolution	- Ils présentent une cartographie des emplois - Ils fournissent une base de référentiels (emplois types, compétences, ressources) Générique	- Cartographie et répertoire des emplois d'un domaine spécifique - Evolution constatée par un observatoire des emplois - Emplois types - Filières professionnelles Organisations cibles
Ceux qui permettent d'assurer un suivi de l'évolution qualitative des ressources dans le temps	Ils identifient les aspirations (en termes de déroulement de carrière) et évaluent les potentialités des salariés.	- Formation - Evaluation des compétences - Validation des acquis - Suivi personnalisé des carrières

Source : Faycel BENCHEMAM, Géraldine GALINDO « gestion des ressources humaines mémentos » 5ème Edition, 2015, 70 rue du Gouverneur Général Éboué, p 38.

3.2.1.2. Les avantages de la GPEC digitalisée : parmi les avantages de la GPEC nous citons ;

- Faciliter le travail du recruteur lors de recherche d'un profil, qu'il soit en interne (Mobilité interne) ou recrutement externe ;
- Rapidité de remplacement d'un poste budgétaire ;
- Mesurer les écarts entre les compétences d'une personne et les exigences du poste qu'elle occupe ;
- Etablir un plan de formation prenant en considération les écarts constatés lors de l'exercice d'évaluation et développement des compétences ;
- Véhiculer en externe une image d'entreprise digitale ;

3.2.2. Le digital au service de la formation (e-Learning)

Ces dernières années, les technologies de l'information et de la communication sont devenues un nouveau vecteur de changement, cette évolution s'est traduite par une amélioration des performances avec l'émergence du digital (*Smartphones, tablettes, réseaux sociaux, vidéo et autres plateformes collaboratives ou cloud*), qui se développe dans la société comme facteur concurrentiel pour les entreprises. Le monde de la formation professionnelle ne fait pas exception, il se traduit par une nouvelle façon d'apprendre en utilisant des outils digitaux, on parle alors de " digital Learning" qui a évolué au cours des années.

3.2.2.1. Le passage de la formation traditionnel au digital Learning

Bien que les premières expériences d'apprentissage assisté par ordinateur remontent aux années 1960, on peut considérer que l'émergence du e-Learning sous une forme plus ou moins expérimentale remonte à la moitié des années 1990.

Les cabinets de conseil considèrent alors l'E-Learning comme un concept qui non seulement va révolutionner la pédagogie, mais qui sera avant tout un formidable atout financier.

Par contre, le succès est de courte durée. En 2001, le dégonflement de la bulle Internet a entraîné la chute du système comme un véritable château de cartes. D'abord, les fonds d'investissement se retirent, puis, par conséquent, les entreprises d'apprentissage en ligne font faillite. L'apprentissage en ligne ne doit pas être considéré comme une modalité de substitution, mais comme une modalité différente. En d'autres termes, certaines formations doivent être dispensées en présentiel et d'autres en e-Learning. Même si les entreprises brûlées par la première phase ont mis quelques années à ré-expérimenter l'apprentissage à distance.

En 2005, l'e-Learning a pris son envol et a donné naissance à de grands prestataires qui ont démontré le modèle économique du marché de l'e-Learning via les développements du web 2.0, le développement des réseaux de télécommunications mobiles (*apprentissage mobile*).

Aujourd'hui, le terme e-Learning ne peut plus, à lui seul, couvrir toutes les techniques de formation numérique actuelles. Il est donc important d'utiliser un nouveau concept : le digital Learning, qui correspond à une transition réelle, celle du passage de la technologie comme modalité d'apprentissage à la technologie comme outil intégré dans le service de formation.

C'est le passage de l'utilisation à l'utilisation moyenne. Cette vision apparemment technophile pourrait effrayer les enseignants. Au contraire, elle remet définitivement la

technologie au niveau de la formation traditionnelle au digital Learning des moyens et non de la stratégie pédagogique.

❖ Définition du digital Learning

Il y a une grande diversité de définitions, si dessous on cite quelques une :

- Selon la commission européenne Elle a défini le E-Learning comme «Utilisation des nouvelles technologies multimédias et de l'intranet pour améliorer la qualité de l'apprentissage en facilitant l'accès à des ressources et des services ainsi que les échanges et la collaboration à distance ». ³⁰
- Le terme " *digital Learning* " est également présenté comme une modernisation du terme " e-Learning " pour mettre l'accent sur le passage de la formation sur ordinateur à la formation sur tous les supports, y compris les tablettes et les téléphones, qui sont numériques dans le sens où ils sont utilisés du bout des doigts, de *digitus* en latin, « *le doigt* ». ³¹

En d'autres termes, le digital Learning est tous les outils de formation et de soutien digitaux à la disposition des apprenants afin qu'ils puissent atteindre leurs objectifs de formation plus rapidement et plus facilement.

❖ Les différentes modalités du digital Learning

Tableau N° 6: Les différentes modalités du digital Learning

Modalité	Définition
Formation en présentiel digitalisé	La formation s'effectue uniquement en salle, mais le formateur fait appel à des ressources ou à des outils d'animations digitaux, sur lesquels il peut également faire travailler les stagiaires ou les apprenants en sa présence.
E-Learning asynchrone	La formation s'effectue uniquement en ligne individuellement avec l'apprenant et son formateur, mais pas en temps réel. Les outils de ce mode sont les outils informatiques (messagerie, forum).
E-Learning synchrone	La formation se déroule en ligne, où les participants (stagiaires) et le formateur interviennent en temps réel. Exemple : (classe virtuelle, webinaire)
E-learning mixte (asynchrone et synchrone)	La formation comprend des modules e-Learning d'autoformation, des échanges et de regroupement à distance, exemple (MOOC,SPOC).
Blended Learning	La formation mixte, également appelée formation hybride, apprentissage hybride, est un mélange d'enseignement en classe (face à face) et en ligne.

³⁰ [http://www.e-learning-actu.org/e-learning définition/](http://www.e-learning-actu.org/e-learning-definition/), consulté le 18/11/2021 A 20h52

³¹De Praetere, Thomas (23 décembre 2014). Corporate Learning, digital Learning, e-learning?

	Ce type de formation est une sorte de combinaison entre les activités en classe et les activités à distance avec l'utilisation d'outils synchrones et asynchrones.
--	--

Source : <https://en.calameo.com/read/002859354891982a9aa72> consulté le 15/01/2022 à 10:53

❖ Les différents outils du E-Learning

Les moyens d'apprentissage en ligne se basent principalement sur les outils suivants :

❖ Tableau N° 7; Les différents outils du E-Learning

Outils	Définitions
Le webinar	Est un séminaire en ligne. Il permet la transmission d'informations à un grand nombre de personne, par le biais d'un outil de Visio - conférence. Cette transmission est presque essentiellement descendante mais les participants ont la possibilité d'échanger avec l'organisateur à la fin de la séance. La différence notoire avec la classe virtuelle est le type de contenus véhiculés et de méthodes employées, qui sont pour cette dernière, de vrais contenus et méthodes pédagogiques.
Visio conférence	La visioconférence (vidéoconférence) est un moyen de communication à distance. Elle permet de transmettre, par vidéo et audio, des informations à l'interlocuteur sans prendre en considération le facteur géographique.
Rapid Learning	L'apprentissage rapide, c'est une méthode qui rassemble des outils conçus pour produire des contenus éducatifs multimédias dans le but d'une assimilation rapide. Il peut s'agir par exemple d'un diaporama power point (prévu à l'origine pour du présentiel) transformé en ressource e-Learning. La durée des modules pédagogiques va de 15 à 20 minutes et ils touchent à des thèmes souvent généralistes.
Seriousgame(les jeux sérieux)	Le jeu est un moyen riche et efficace pour le développement des compétences. Quand le jeu est utilisé en formation, le participant devient acteur de son apprentissage. Les seriousgames, construits à partir de situations réelles, conduisent tous les participants à la prise de décisions, à l'acquisition de connaissances ; pour adapter leur comportement. L'impact du jeu est fort parce qu'il mobilise les émotions pour ancrer l'apprentissage de manière durable.1

Source : <https://en.calameo.com/read/002859354891982a9aa72> consulté le 15/01/2022 à 10:53

❖ Les avantages du E-Learning

3.3. Les avantages pour les formateurs ;

- le e-Learning permet de diffuser les formation a tous élèves sans barrière géographique et sans problème d'organisation dès lors qu'ils disposent d'un accès à la plateforme préposant la formation.
- l'usage des outils numériques pour former permet de limiter les couts à la formation en présentiel, tout en étant facilement modifiable grâce aux technologies numériques.
- Les outils d'apprentissage en ligne permettent de conserver une trace écrite de la formation réalisée. Cette possibilité est particulièrement appréciée pour les formations

réalisées dans les entreprises, car l'employeur a obligation de former ses collaborateurs et le e-Learning permet de prouver que des formations ont bien été réalisées.

3.4. Les avantages pour les apprenants

- La personnalisation des formations, les collaborateurs et les apprenants n'ayant pas tous les mêmes besoins, ils font les choix de la formation digitale et permettent d'ajuster leur apprentissage en fonction de leurs objectifs pédagogiques et leur besoin
- Moins de logistique et plus de progrès : réservation de salle, déplacement des salarié, problème de transport ou de logement souvent, la logistique est tellement complexe, quel fini par prendre le pas vers la démotivation des apprenants, la formation digitale permet de contourner ces problèmes et de concentrer pleinement sur l'objectif de faire une formation
- Economique : grâce au digital les frais de formation sont moins couteux, que se soi pour le formateur et les apprenants, il suffit de profiter de formation en qualité partout dans le monde sans même bouger du bureau.

❖ Les limites de la formation digitale

- Insuffisance en matière de motivation ;
- Incapacité de recourir aux outils numériques et pédagogiques ;
- La souplesse et la diversité de la nature des actions à mener ;
- Les communications sont principalement sous forme écrite ;
- Insatisfaction des apprenants ;
- Le manque de connaissances en informatique de certains apprenants implique du temps pour commencer une séance de formation, qui deviendra donc non rentable ;
- Pour une bonne formation en e-learning, il est essentiel d'investir dans le matériel et les logiciels, ce qui nécessite des coûts et une installation appropriée;

3.2.3. Le digital aux services du recrutement (e-recrutement)

En cette ère du Web 2.0, où les méthodes de travail sont en constante évolution, les entreprises doivent s'adapter rapidement et innover ; comme tout autre élément de la société, le recrutement suit également cette évolution. De nouvelles tendances en matière de recrutement ont transformé les entreprises et le marché de l'emploi. Cette puissance est multipliée grâce à des outils de mobilité (Smartphones et tablettes) qui permettent de rester connecté 24/7 avec le marché du travail, quelle que soit son évolution.

La digitalisation a radicalement transformé la manière dont l'entreprise perçoit le candidat. Aujourd'hui, la DRH a un rôle de commercialisation : tout comme le marketing a utilisé le digital pour améliorer la satisfaction client, les ressources humaines utilisent ces nouveaux médias dans le cadre de leurs activités de promotion. Le digital est une occasion pour les RH de se rendre plus accessibles et transparentes et de s'ouvrir aux employés.

❖ Définition de l'e-recrutement (recrutement digital)

On définit le recrutement digital comme suit :

L'E-recrutement est un processus de recrutement qui se déroule via Internet dont le but de trouver en ligne des candidats répondant à des critères spécifiques et qui sont susceptibles d'être engagés par une entreprise ou une organisation.

Le recrutement digital est l'utilisation d'Internet pour attirer, évaluer, sélectionner et embaucher des candidats pour des postes vacants. Il comprend l'utilisation des médias sociaux, des sites d'emploi, du recrutement mobile, des plateformes d'évaluation en ligne, etc. Pour un expert en recrutement numérique, il ne suffit pas d'utiliser ces canaux pour former un recrutement numérique mais surtout de les combiner avec une stratégie numérique performante. En effet, pour que les recruteurs puissent fiabiliser l'utilisation de la technologie numérique dans leur recrutement, ils doivent comprendre que le recrutement fusionne toujours avec le marketing. Les demandeurs sont dans ce domaine en tant que consommateurs. Ils sont l'avenir du recrutement.

❖ Historique du e-recrutements

« Avant le web, la communication emploi se fait essentiellement sur des supports papiers, que les candidats envoient par le poste. Le processus de recrutement a connu une première phase d'évolution avec l'Internet et le Web 1.0. Avec le démarrage des sites de recrutement (Monster.fr a été créé en 1999), le recueil et la collection de candidatures via le réseau Internet ont développé ». ³²

Au début des années 2000, la GRH est apparue : Gestion des ressources humaines. Cette fonction a pour but de développer le capital humain. Cette nouvelle évolution consiste à recruter les candidats les plus talentueux et à les retenir de manière durable. Cette durée est également liée à l'arrivée du web dans les pratiques de recrutement

³² Jean-Marie Peretti, « *gestion des ressources humaines* », EDITION, Magnard-Vuibert-juin 2016, Paris-P3-p63

En 2007, une nouvelle étape se marque, avec ce que les experts appellent le web 2.0, la majorité des offres est en ligne, les blogs emplois apparaissent, les réseaux développent des usages professionnels tel que(LinkedIn) et les candidats se rendent visibles.

« L'année 2009, s'identifie comme la période des réseaux, car les candidats les investissent massivement, alors que le marché de l'emploi s'effondre. C'est de la que les premières entreprises construisent un dialogue en ligne avec ses candidats ». ³³

A l'ère du web 2.0, le processus de recrutement dans son ensemble subit une profonde transformation. Le candidat dispose de nombreuses informations et d'outils lui permettant de bien se préparer. Le recruteur bénéficie de plusieurs outils pour développer l'interactivité et la pro-activité, attirer les candidats et engager le dialogue avec eux. Le Web 2.0 amplifie également l'impact sociétal du recrutement avec sa rapidité, sa médiatisation et sa perception de la marque employeur.

❖ **Présentation des différents outils de l'E-recrutement**

Avec le changement de la donne de recrutement grâce au digital, le recruteur fait recours à des nouveaux moyens qui sont présentés ci-dessous :

- **Espace « carrière », des sites internet des entreprises** : Il s'agit de l'espace emploi des entreprises, présents sur le site institutionnel de cette dernière par un onglet ou un espace dédié. Il est utilisé par l'entreprise pour communiquer les annonces des postes à pourvoir, et il sert aux candidats pour postuler à des offres et/ou de soumettre leur CV en ligne et d'entrer dans le formulaire de candidature bases de données d'entreprises.
- **SIRH** : Les systèmes d'information de gestion du recrutement sont des moyens informatiques permettant de gérer le parcours de recrutement quel que soit le statut du poste à pourvoir, depuis la demande de recrutement jusqu'à l'intégration du candidat finalement recruté.

Nous pouvons citer : Taleo, Profil Soft, Oracle People soft entreprise, R. Flex Progiciel, PGI(ERP).

- **Base de données internes** : Celles-ci sont directement liées aux progiciels de gestion RH. Ce sont des outils informatiques qui classent et ordonnent selon différents critères

³³Jean-Pascal SZELERSKI, (2011), Enjeux et pratiques de l'E-Communication, l'image employeur et le e-recrutement, Les Argonautes.

les CV et les informations concernant les candidats qui ont passé par un processus de recrutement externe, mais aussi en interne.

Par exemple, le logiciel canadien (Karen.ai), un assistant de recrutement cognitif, est un robot qui lit les curriculums vitae et identifie les compétences en lien avec l'emploi.

- **Les jobs boards** : Ce sont des sites internet de recrutement présentant une liste d'offres d'emplois, où les candidats déposent leurs CV sur ces sites pendant que les entreprises qui le souhaitent, les consultent. Exemple : (Pole emploi, Monster.fr, Apec.fr)
- **Les réseaux sociaux** : Se sont tous les sites web qui permettent de créer un réseau d'amis ou de connaissance professionnels et de fournir à leurs membres des outils et interface d'interaction, de présentation et de communication. Les entreprises aujourd'hui utilisent ces réseaux pour faire un outil de recrutement tel que : facebook, twitter mais également de nombreux autres réseaux professionnels tel que (LinkedIn, emploi-partner.com, emploitic.com...etc.

❖ Les avantages du recrutement digital

Le e-recrutement constitue des réels avantages tant pour les candidats que pour les recruteurs :

- Le web représente une réelle opportunité, il s'agit d'un potentiel base de données non négligeable : Le recours au e-recrutement ou au sourcing permet au recruteur d'élargir leur cercle de recherche et d'avoir accès aux informations et profils de personnes ou salariés n'étant pas forcément aux recherches actives d'emploi, en parle alors de candidats passifs, de plus les recruteurs sont en mesure de recruter, les potentiels candidats à l'étranger et ceux depuis leurs ordinateurs ou téléphone portable.

- **La transparence de l'information**

Par ailleurs, les réseaux sociaux professionnels permettent aux recruteurs d'accéder à des informations plus complètes mais aussi plus fiables que celles présentées dans les CV traditionnelles, ainsi via ces plateformes les recruteurs peuvent en apprendre plus sur la vie, les goûts et les centres d'intérêts des candidats. Ces informations sont dites plus fiables, car elles sont actualisées de façon continue par les candidats, puisqu'ils sont accessibles depuis leurs ordinateurs et leurs Smartphones, de plus les membres de leurs réseaux peuvent recommander leurs compétences. Cette transparence est à la fois importante pour le recruteur et pour les candidats.

- **Réduction des coûts**

L'e-recrutement via les médias sociaux, représente un réel avantage en termes de cout.

- Le sourcing, peut avoir un gain de temps et de stockage, en effet via ces plateformes les recruteurs cible eux même, leurs recherches, ce qui réduit les candidats non pertinents et par conséquent la marge d'erreur.
- Développer sa marque employeur, qui est l'ensemble des problématiques liées à l'image de marque et à la réputation de l'entreprise vis-à-vis de ses employés ou salariés potentiels. L'objet est de rendre la marque séduisante autant qu'employeur.

- ❖ **Les inconvénients du recrutement digital**

Comme il y a des avantages de « e-recrutement », il existe également des inconvénients parmi d'autres nous citons :

- Le « e-recrutement » ne concerne pas l'ensemble de la population, nombreux n'utilisent pas Internet ou n'ont pas accès au haut débit. Parfois même, vous risquez de recevoir des candidatures en double exemplaire ;
- Au cours du recrutement par le biais d'Internet, le candidat ne peut parler au responsable d'une entreprise. Cette absence de communication conduit à l'ambiguïté et à la désorientation, et peut affecter le moral des postulants et des postulantes ;
- Le recrutement en ligne est caractérisé par les questions de sécurité sur Internet et il est facile d'être confronté à des profils qui ne sont pas exacts. C'est l'un des plus grands désavantages du recrutement par le biais d'Internet : dans le cas où le candidat ne rencontre pas le recruteur en personne, ce dernier ne pourra pas dire si l'information qu'il a fournie est vraie ou fausse.

3.2.4. Le digital au service de la rémunération

- ❖ **La gestion du temps**

« La gestion du temps de travail des employés doit être comptabilisée par l'employeur en fonction du nombre d'heures et/ou de jours travaillés (pointage) dans son entreprise. L'employeur doit être en mesure de justifier- en termes quantitatifs - les heures travaillées par ses salariés afin qu'il puisse les rémunérer »³⁴.

³⁴ Michelle Gillet, Patrick Gillet, « SIRH système d'information des ressources humaines », DUNOD, Paris, 2010, p 145-148.

Des outils permettant, de gérer l'enregistrement des temps de travail en ayant recours aux nouvelles technologies d'information et de communication, telle que les badges électroniques et des pointeuses digitales qui permettent d'assurer :

- La présence des personnes sur leur lieu de travail ;
- Des temps de travail effectivement réalisés.

➤ **La gestion des présences (pointage)**

En début et en fin de travail, les employés passent leur doigt sur le dispositif de lecture/carte de pointage s'il s'agit d'une pointeuse digitale ou s'il s'agit d'une pointeuse à reconnaissance faciale utilise des algorithmes évolués pour comparer les visages scannés aux spécimens déjà stockés dans la mémoire de la pointeuse puis le logiciel récupère le relevé du mois sur l'équipement pour calculer la paie.

➤ **La gestion des congés**

Dans un premier temps, les employés, selon la nature de leur statut, obtiennent les droits aux congés, qu'ils soient payés ou RTT, le nombre d'heures de DIF, le temps de pause rémunéré, etc. Donc, ils vont se faire créditer de ces droits. Deuxièmement, les normes applicables à l'exercice de ces droits sont régies par des règles et soumises à un contrôle.

❖ **La gestion de la paie**

Depuis quelques années, la gestion de la paie a connu des évolutions importantes afin de la simplifier grâce à un système d'information RH (*progiciels de gestion*).

➤ **La gestion de la paie au sein d'une plateforme SIRH**

Cette plateforme permet d'accéder aux tâches de gestion de paie des employés d'une entreprise. Ces tâches peuvent se subdiviser :

- Selon le rythme de répétition : principalement mensuelle ou annuelle. Dans les petites entreprises, il est possible d'y avoir recours aussi des missions trimestrielles en ce qui concerne cotisations de sécurité sociale ;
- En fonction de l'étape du déroulement du travail :
 - Recueil de données relatives au mois de paie
 - Calcul et élaboration des bulletins
 - Transferts de salaire
 - La comptabilisation et la sauvegarde de la durée de la période de paie
 - Gérer périodiquement les déclarations sociales (mensuelles ou trimestrielles)

- Gestion de la convention collective annuelle.

❖ **Les avantages de la dématérialisation de la gestion de rémunération**

- Une utilisation totalement transparente et simplifiée ;
- Gain de temps pour le service RH dans la production et la distribution des bulletins de paie ;
- Réduction des coûts ;
- Permet à l'entreprise de cultiver une image innovante, dynamique et attractive en phase avec les nouveaux comportements liés aux technologies numériques ;
- Représente une contribution au développement durable par la réduction de l'empreinte écologique (zéro papier, zéro consommation d'encre, zéro imprimante, zéro transport etc....)
- Tous les documents liés à l'entreprise sont accessibles au sein d'un portail ;
- Eliminer les erreurs ;

Conclusion :

La digitalisation vient frapper de plein fouet les entreprises, cette révolution des usages et des pratiques est bel et bien présente au sein des DRH, intégrer le digital dans son entreprise est une opportunité pour définir un nouveau modèle économique.

Les DRH, les piliers de la digitalisation de l'entreprise ont bien conscience que ce changement viendra tôt ou tard de leurs entreprises, il est donc essentiel de les aider à bien se digitaliser.

Le numérique à modifier les habitudes des entreprises, en particulier les RH. L'analyse de ces technologies et des systèmes d'Information Ressources Humaines nous a permis d'identifier les changements organisationnels et les avances technologiques qui ont un impact considérable sur le fonctionnement des organisations.

Le système d'information ressources humaines améliore d'une façon significative la communication de l'entreprise, il permet la réalisation d'un gain de temps important, il facilite les échanges d'informations entre les différents acteurs de l'organisation, il facilite la coordination entre les membres de groupe de travail, grâce au développement des technologies de l'information et de la communication.

Dans le chapitre qui suit, nous allons présenter les principaux résultats de notre investigation empirique.

Introduction :

Dans le chapitre empirique nous allons essayer, d'appliquer les principaux termes mobilisés dans les deux chapitres qui précèdent pour arriver enfin à trouver une réponse à la problématique principale de ce travail de recherche. Pour cela, nous avons opté pour l'entreprise Confection Numidia comme un terrain d'investigation.

Dans la première section, nous allons présenter le système d'information en Algérie.

Ensuite dans la deuxième section nous allons présenter l'organisme d'accueil et les technologies de l'information et de la communication utilisée par l'entreprise Confection Numidia en particulier sa direction des ressources humaines.

Enfin dans la dernière section, nous allons présenter les résultats de notre travail empirique

SECTION 1 : Le système d'information en Algérie

Le paysage économique de l'Algérie comme dans le monde entier est bouleversé par l'avènement des ERP, le développement de l'externalisation, l'émergence d'Internet. Dans un environnement concurrentiel accru, les entreprises algériennes sont amenées à repenser leurs outils et leur métier ainsi que la façon de l'exercer.

Cette transformation reste encore difficile pour la majorité des entreprises algériennes ou étrangères implantées sur le territoire national, cela suite aux coûts élevés auxquels ces dernières peuvent difficilement faire face, aussi bien que des risques de perturbations majeures dans la phase de « basculement ».

1.1. Les entreprises algériennes face aux enjeux du système d'information :

La réalité d'aujourd'hui, en Algérie comme ailleurs, est que les systèmes d'information représentent un actif incorporel majeur et, partant, un outil opérationnel critique de l'entreprise. Or, trop souvent, les systèmes d'information sont uniquement appréhendés en tant que centres de coûts. Il est normal que les dirigeants algériens, quand ils affectent à cet actif des ressources financières et humaines, représentant « un investissement », souhaitent l'apprécier à travers son « retour sur investissement ». C'est là la difficulté : où se trouve ce retour sur investissement

Aujourd'hui, la réponse est devenue claire : dans la gestion optimale du SI à travers le paramétrage. C'est ainsi que l'on intègre les savoir-faire spécifiques. C'est également ainsi que l'on peut améliorer les systèmes d'aide à la décision pour augmenter la pertinence des choix et la réactivité de l'entreprise, et aux évolutions de son environnement. Un impératif dans un « monde global » où l'information est disponible partout en temps réel.

En Algérie comme ailleurs, les entreprises – et plus encore les entreprises qui cherchent à gagner des parts de marché à l'international – sont aujourd'hui confrontées à des choix décisifs vis-à-vis de leur système d'information : « prêt-à-porter » versus « sur mesure », autrement dit « standardisation » versus « développement spécifique » ? Externalisation ou pas ?

Dans ce contexte, le DSI a une dimension nouvelle dans l'entreprise, il n'est plus une fonction support, il a un rôle majeur à jouer : il instruit ces problématiques pour permettre à l'entreprise de faire les bons choix. Cela suppose de bien connaître le champ des potentialités (technologies, produits, éditeurs, partenaires d'externalisation), mais surtout d'être capable de

comprendre les besoins spécifiques de l'entreprise pour proposer la réponse la mieux adaptée à sa stratégie. Le DSI est donc avant tout un homme d'entreprise, entrepreneur, innovateur et homme de dialogue.¹

1.2 La sécurité des systèmes d'information dans les entreprises algériennes :

Toutes les entreprises sont exposées aux risques de piratage, bien que cela dépende de l'importance de leurs données. Le fait de changer plusieurs fois le mot de passe d'un compte d'administrateur n'empêchera pas le piratage, bien au contraire on fait l'inverse de ce qu'on veut faire. De cette manière, le pirate s'adapte, apprendra au fur et à mesure les probabilités de la formation d'un mot de passe et il lui sera facile d'accéder aux informations.

Bien que les entreprises et les responsables de la sécurité aient conscience aujourd'hui de ces enjeux et des risques associés, elles ne mettent pas toujours en œuvre le plan d'action approprié pour y faire face. Même si l'amélioration de la gestion des risques en matière de sécurité de l'information est une priorité, les attaques internes et externes se multiplient.

L'Algérie ne possède pas de statistiques concernant le piratage informatique, malgré l'existence de plusieurs cas de piraterie. Donc, il est important que les entreprises prennent conscience de ce danger et mettent le paquet en matière de bonne pratique et de maîtrise du système informatique par les services concernés au sein même des entreprises.²

1.3 Impacts de l'édification de la société de l'information et de l'économie numérique sur Le développement économique et social de l'Algérie :

L'Algérie, avec la mise en œuvre de la politique sectorielle des postes et des télécommunications engagée dès l'année 2000, a certes, créé un environnement juridique et institutionnel favorable à la concurrence et amélioré l'accès aux services de communication, notamment la téléphonie mobile, mais ne s'est pas dotée d'une stratégie claire et cohérente pour qu'une véritable société de l'information et qu'une économie numérique puissent se matérialiser.

L'évaluation de l'avancement de la construction de la société d'information et l'état des TIC en générale, se mesure à travers un ensemble d'indicateurs comparatifs qui permettent de positionner notre pays sur la scène internationale. Il s'agit notamment de :

¹ Cité dans la thèse Magistère A. MAHARRAR « La mise en place d'un système d'information formalisé dans les entreprises algériennes » université de Tlemcen. 2014. P 66

² A. MAHARRAR Op.cit. p69

- L'indice d'opportunité numérique.
- L'indice d'accès numérique.
- L'indice de diffusion des TIC.

De l'analyse du positionnement de notre pays au travers de ces quelques indices, il apparait que l'Algérie accuse encore un certain retard et se classe parmi les pays à score moyen.

Afin d'améliorer ce positionnement, notre pays gagnerait à mettre en œuvre une stratégie ayant des objectifs qualitatifs et quantitatifs clairement définis. En effet, il est important et urgent qu'une vision prospective et qu'une approche concrète soient définies et mises en œuvre pour que la société d'information et l'économie numérique, aient un impact sur la croissance et puissent constituer une économie alternative aux hydrocarbures.

Aussi, un plan d'actions est articulé autour de plusieurs axes. Pour chacun des axes, un état des lieux a été élaboré suivi d'une définition d'objectifs majeurs et spécifiques à atteindre, ainsi qu'une liste d'actions pour leur mise en œuvre. Cette stratégie donc, préconise un plan d'action cohérent et vigoureux, vise à renforcer les performances de l'économie nationale, des entreprises et de l'administration. Elle vise aussi à améliorer les capacités d'éducation, de la recherche et d'innovation, à accroître l'attractivité du pays et à améliorer la vie des citoyens en encourageant la diffusion et l'utilisation des TIC.

Axe A - Accélération de l'usage des TIC dans l'administration publique :

L'introduction des TIC et le renforcement de leur usage au sein de l'administration publique engendreront une transformation importante de ses modes d'organisation et de travail. Ceci amènera l'administration publique à repenser son mode de fonctionnement et d'organisation et à servir le citoyen de manière plus appropriée, notamment à travers la mise en ligne de ses différents services. En effet, les TIC, et en particulier l'internet, permettent d'établir un espace de communication indépendant de la localisation physique qui affirme la disponibilité de l'information n'importe où et n'importe quand.

Dans ce contexte, des objectifs spécifiques ont été fixés pour chaque département ministériel. Ils ont trait aux aspects suivants :

- Parachèvement des réseaux et systèmes au niveau des intranets et les réseaux locaux ;
- La mise en place du système d'information intégré ;
- Le développement de services en ligne à destination des citoyens, des entreprises, des salariés et d'autres administrations.

Axe B - Accélération de l'usage des TIC dans les entreprises :

Les instruments de gestion et de la gouvernance développés autour des TIC constituent aujourd'hui les seuls garants de la survie de nos entreprises à l'heure de la mondialisation. Avec l'internet, le marché est devenu global dans une économie où la connaissance est une valeur principale.

L'utilisation des TIC est devenue nécessaire pour augmenter la performance et la compétitivité des entreprises et les faire bénéficier des opportunités offertes par un marché plus vaste et hautement dynamique. Elle conduit aussi à de nouvelles sources de revenus, à l'amélioration des relations avec les clients et partenaires et de façon générale, à une meilleure efficacité grâce à l'emploi de systèmes de gestion des connaissances.

Axe C - Impulsion du développement de l'économie numérique :

L'économie numérique s'articule autour de trois composantes majeures : le logiciel, les Services et l'équipement.

Un certain nombre d'incitations peuvent favoriser l'entrepreneuriat en matière de production de contenus locaux, un domaine moteur de l'innovation et pourtant, marqué par des insuffisances. L'expertise et le savoir-faire des sociétés algériennes opérant dans le domaine des TIC peuvent être dynamisés et exportés vers d'autres marchés.

Dans ce contexte, l'objectif majeur assigné à cet axe consiste en la création des conditions adéquates permettant le développement intensif de l'industrie des TIC.

Cet objectif majeur peut être subdivisé en quatre grands objectifs spécifiques :

- Poursuivre le dialogue national gouvernement-entreprises initié dans le cadre du processus d'élaboration de la stratégie e-Algérie.
- Créer toutes les conditions de valorisation des compétences scientifiques et techniques nationales en matière de production de logiciels, de services et d'équipement.
- Mettre en place des mesures incitatives à la production du contenu.

Axe D - Développement des compétences humaines :

Le renforcement des infrastructures et la généralisation de l'accès aux TIC doivent être accompagnés par des mesures substantielles en matière de formation et de développement des Compétences humaines pour généraliser l'usage des TIC et assurer leur appropriation à tous les niveaux.

Pour atteindre cet objectif majeur, deux objectifs spécifiques sont visés :

- Refonte de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle dans le domaine des TIC.
- Enseignement des TIC pour toutes les catégories sociales.

Axe E - Renforcement de la recherche-développement et de l'innovation :

L'économie fondée sur le savoir nécessite une interaction forte entre la recherche développement et le monde économique. C'est en effet l'innovation qui assure le développement de produits et de services à valeur ajoutée dans le domaine des TIC. A cet effet, l'objectif de cet axe porte sur le développement de produits et services à valeur ajoutée dans le domaine des TIC, à travers l'intensification de l'activité recherche développement et l'innovation Les objectifs spécifiques considérés ont trait à : l'organisation³

SECTION 2 : Historique et présentation générale de l'entreprise

2.1. Méthodologies de l'enquête et présentation de l'échantillon

Pour cerner les pratiques du système d'information ressources humaines au niveau de l'entreprise Confection Numidia nous avons opté pour une étude empirique en se basons sur une enquête qualitative.

Selon Maurice ANGERS « la méthode qualitative est une méthode qui vise d'abord à recueillir des données, non quantifiables, mais des informations de qualité, ensuite les analyser et enfin vérifier la validité des hypothèses et tirer des conclusions. Les méthodes qualitatives visent à comprendre le phénomène étudié. Il s'agit d'établir le sens des propos recueillis ou des comportements observés. »⁴

2.2. Les motifs du choix de l'entreprise confection Numidia :

Le choix de l'entreprise confection Numidia est motivé par le fait qu'elle est parmi les premières entreprises qui ont adopté les pratiques du système d'information ressources humaines a la wilaya de Tizi-Ouzou, et notre choix se justifié aussi par des raisons de proximité.

³ <http://www.algerianembassy.ru/pdf/e-algerie2013.pdf>. Page 7-9 consulté le 03/12/2021 à 10h

⁴ Maurice ANGERS, « initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines et sociales », édition CGC, Québec 1996. P 58

2.3. Méthodologie et techniques d'investigations

En plus de l'étude de la documentation (ouvrages, mémoires, revus, articles, documentation de l'entreprise) nous avons privilégié un outil empirique très utilisé dans les études en sciences sociales qui est le questionnaire et l'entretien avec le responsable des ressources humaine (DRH) après la récupération du questionnaire qui nous a permis d'appréhender la réalité du terrain. Notre questionnaire est composé de 17 questions, réparties en trois (3) axes comme suit des questions sur l'identité des cadres, et à L'usage des TIC, et sur le Système d'information des ressources humaines, ces questions sont de type questions fermés et questions ouvertes. Voir l'annexe N° 3.

L'objet de ce type d'enquête est la collecte d'informations qualitatives et même de répondre à nos interrogations et de satisfaire notre curiosité par des réponses précises aux questions posées relatives à notre thème.

La population mère est composée de l'ensemble des cadres de l'entreprise, le responsable des ressources humaines (DRH) et tous les effectifs de la fonction ressources humaines, le directeur général de l'entreprise Numidia Confection

2.4 L'échantillon de la recherche

L'entreprise Confection NUMIDIA, compte trois (03) catégories socioprofessionnelles à savoir : les cadres (supérieur, moyens), les agents de maitrise (d'exécution) et les agents de sécurité. Nous allons toucher dans notre étude à deux catégories socioprofessionnelles : les cadres et les agents de maitrise.

Dans notre étude, nous allons choisir d'interviewer un nombre maximum de responsables en particulier la direction Ressources Humaines (DRH) qui sont concernés par notre thème de recherche.

2.5 Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête est faite au sein de l'entreprise Confection NUMIDIA, qui a duré un mois de 18/10 au 18/10/2021.

3. Présentation de l'organisme d'accueil :

NUMIDIA CONFECTION, Créée le 02/01/1998, c'est une entreprise unipersonnel à responsabilité limitée (EURL) sis à 11,Rue KERRAD Rachid à 1.5 km au centre-ville à Tizi-Ouzou Elle est issue de la finalisation de l'unité ECOTEX de Tizi-Ouzou qui a procédé en janvier 1998 à une dévolution de son patrimoine au profil de l'EURL confection NUMIDIA Elle emploie 170 personnes(en 2020) avec un capital de : 594 740 000 ,00 DA l'activité

principale de cette filiale est la confection de divers articles. Elle est spécialisée dans les vêtements professionnels et sportswear.

3.1 les valeurs de l'entreprise Numidia :

Un référentiel des valeurs a été mis en œuvre. Leurs applications doivent être le reflet d'un comportement exemplaire.

✓ Écoute et Respect:

Nous demandons à nos collaborateurs d'avoir de l'écoute et du respect mutuel. Les relations saines sont la base de toute communication entre les personnes. Nous prenons également en compte nos clients et fournisseurs, nos partenaires commerciaux et institutionnels, les collaborateurs sont porteurs de l'image de l'entreprise, nous attendons d'eux un respect à tout instant de l'environnement.

✓ Intégrité et Transparence:

Nous demandons à nos collaborateurs d'avoir un haut niveau éthique professionnel et d'intégrité accompagnés d'une grande transparence dans tous les actes de gestion et de management. Dire ce que l'ont fait

✓ Solidarité et Esprit d'équipe:

Encourager et agir dans le sens du partage permanent et du savoir et de l'expérience. Valoriser les collaborateurs et contribuer à l'esprit d'équipe : favoriser l'implication et l'entraide entre les salariés et les équipes, etc.

✓ Initiative et Persévérance:

Nous attendons de nos collaborateurs d'aller plus loin que les actions planifiées pour imaginer d'autres solutions immédiates aux problèmes posés, d'anticiper sur des problèmes potentiels. Nous attendons de nos salariés la ténacité nécessaire pour contourner les obstacles qui se présentent à eux à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

✓ Courage et Engagement de performance:

Chaque salarié est jugé sur ses actes et sur le niveau de respect de ses engagements. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils s'engagent et s'impliquent dans ce qu'ils réalisent pour mieux relever des défis de l'entreprise.

Voici quelques indicateurs en million de DA sur la situation financière et économique d'entreprise Confection Numidia durant les années : 2018 ,2019 ,2020

Tableau N°1 : Les situations financière et économiques de l'entreprise

Années \ Indicateur	2018	2019	2020
Chiffre d'affaire	212	490	158
Valeurs ajouté	96	175	118
Créance client	215	504	172
Endettement	404	438	199
Investissement net	234	214	197
Actif net	583	838	511
Résultat net	16	53	5

Source : NUMIDIA CONFECTION 2021

4. Les produits de la confection Numidia :

L'entreprise Confection Numidia fabrique quatre gammes de produits :

4.1 La première gamme est les vêtements professionnels : Dans cette gamme l'entreprise propose les produits suivant :

Combinaison, parka, treillis, costume de travail, tenus de sécurité, Gillet, tenues restauration, tenus réception, blouse, tablier, écussons brodés.

4.2 La deuxième gamme est les tenus institutionnels

Dans cette gamme les produits proposés sont : Tenus d'intervention DGSN, combinaison PJ, tenus douanes, treillis protection civile, patrole cote DGS, parka DGSN, tenus MDN, tenus ministère de la justice, écussons brodés.

4.3 La troisième gamme est celle des vêtements ville et les produits proposés sont :

Vêtement enfant, vêtement adulte, casquette.

4.4 La quatrième gamme est celle des literies et dans cette gamme les produits proposés sont :

Draps, house, oreillet

Les capacités de productions de l'entreprise Confection Numidie durant les années : 2018, 2019, 2020

Tableau N⁰2 : les capacités de production

Principaux Produits	Unité de Mesure	Capacité de productions annuelle	Production		
			2018	2019	2020
Tenus de travail	Articles	110000	34120	61335	59053
Autres articles	Articles	500	600	534	393

Source : NUMIDIA CONFECTION 2021

Voici Quelques données sur les effectifs de la confection Numidia durant les années : 2016 2017, 2018, 2019, 2020

Tableau N⁰3 : L'effectif de l'entreprise

Année C.S.P	2016	2017	2018	2019	2020
Cadre dirigeant	01	01	01	01	01
Cadre supérieure	00	00	00	00	00
Cadre d'application	08	08	09	10	10
Agent de maîtrise	25	19	21	21	20
Agent d'exécutions	96	100	104	152	125
Total	130	128	135	184	156

Source: NUMIDIA CONFECTION 2021

5. Présentation de l'organigramme de l'entreprise Numidia :

L'entreprise comporte les structures suivantes :

1.5.1 Département commercial : Ce département a en charge de commercialiser toutes les gammes des produits et le développement du Fichier clients de l'entreprise.

1.5.2 Département approvisionnement : Ce département met en place les mécanismes permettant de satisfaire les besoins matière et services dans les meilleurs délais, avec la meilleure qualité et au moindre coût afin de permettre la réalisation des objectifs de l'entreprise.

1.5.3 Département production : Le tableau ci-après illustre les missions, les activités, les services du département production.

Tableau N°3 : Les missions, les activités, et les services du département production.

Missions	Activités	Services
Conception du produit	Etablis des plans et des pièces nécessaires	Bureau d'étude
Préparation de la fabrication	Définir les taches et le temps de fabrications	Services des méthodes
Organisation de la fabrication	Elaborer le plan de production pour utiliser au mieux les machines	Ordonnancement
Planification de la production	Définir le contenu de chaque poste de production	Lancement
Fabrication du produit	Réaliser les tâches conformément au plan de production	Ateliers
Suivi de la production	Effectuer des tests et des contrôles des machines et des produits	Contrôle qualité et maintenance

Source: NUMIDIA CONFECTION

1.5.4 Département finances et comptabilité : Ce département prend en charge les opérations suivantes :

- Préparer et mettre à jour les budgets ;
- Tenir la comptabilité et préparer les états comptables et financiers selon les normes ;
- Pratiquer le contrôle de gestion ;
- Faire le Reporting périodique ;

1.5.5 Département des ressources humaines : Ce département se préoccupe de ce qui suit :

- définit et propose à la direction générale les principes de gestion ressources humaines ;
- Assure le recrutement.et Chargé de la gestion des carrières, identifie les besoins en mobilité ;
- Gestion de la performance et des rémunérations.et formation du personnel ;
- Participe avec la direction générale à l'élaboration de la politique de communication ;

Voir l'annexe n^o1 : L'organigramme de l'entreprise confection Numidia

1.6 Les certifications de l'entreprise

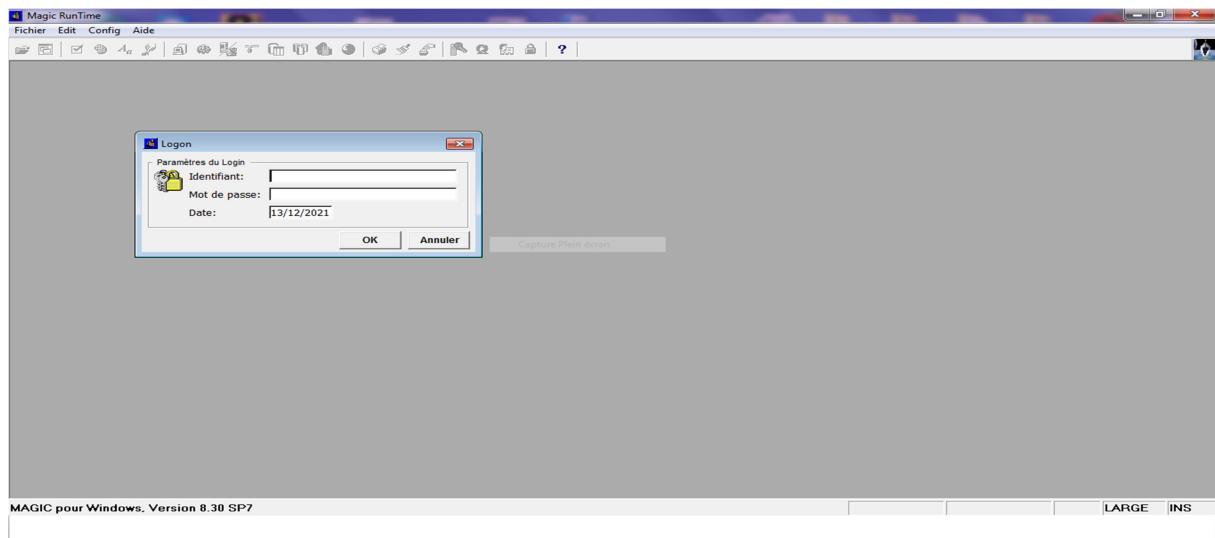
L'entreprise de confection Numidia est certifié ISO 9001 2015, ISO 9001 est la norme internationale pour le système de management de la qualité (QMS), publiée par ISO (l'Organisations Internationale de Normalisation) la norme a été mise a jours en 2015, et elle est également certifiée ISO 9001 en 2015. Pour être publiée et mise à jours, ISO 9001 a dû être acceptée par la majorité des pays membre afin de devenir une norme reconnue internationalement, ce que signifie qu'elle soit acceptée par la majorité des pays du monde. Voire l'annexe N^o 2

SECTION 3 : La numérisation au sein de de l'entreprise Confection Numidia

L'approche adoptée pour ce travail obéit à une méthodologie basée sur un travail d'observation sur l'ensemble des structures du département RH, notre étude a pour but de recueillir les données sur les différents outils digitaux utilisés, leurs caractéristiques et fonctionnement, compléter par les informations recueillis auprès des utilisateurs.

Le travail d'observation nous a permis de collecter les informations suivantes

3.1. MEGASOFT OFFICE (logiciel de gestion d'entreprise)



Source: NUMIDIA CONFECTION

Le département RH utilise un système d'information qui s'appelle (MEGASOFT OFFICE) C'est un logiciel qui accompagne les PME et TPE, et les entreprises étatique depuis 1990 qui gère l'ensemble de la fonction RH dans une base de donnée unique, il contient les modules suivants : la comptabilité, finance, gestion commercial, la paie, gestion des ressources humaine et gestion de la maintenance. Il a pour objectif de minimiser les couts et les délais de mise en œuvres est de digitaliser et automatiser le processus de département RH.

➤ **MEGA COMERCIAL**

Ce logiciel prend en charge tous le processus commercial de l'entreprise, il permet de gérer es clients, les fournisseurs, la facturation, la livraison, le stock, les règlements, la créance, les dettes, les déclaration fiscale.

➤ **MEGA COMPTA**

Ce logiciel prend en charge tous le processus comptable de l'entreprise, il permet de gérer es écritures et d'éditer les états comptables et fiscaux selon es norme IAS/IFRS imposées par un nouveau plan comptable général

➤ **MEGA G.M.A.O**

Ce logiciel de gestion de la maintenance assistée par ordinateurs il permet une gestion globale de la maintenance préventive des machines.

➤ **MEGA PAYE GRH**

MEGA PAYE GRH est une solution complète pour la gestion du service de paie et ressource humaine de l'entreprise, ce logiciel est adapté à tous type d'activité du secteur privé ou public, il prend en charge la globalité de a procédure de paie ainsi que le suivi administratif et l'évolution de personnel.

3.1. 1 La paie



Source: NUMIDIA CONFECTION

Le logiciel de gestion de la paie appelé : PCPAIE

PCPAIE Est un logiciel de gestion des salaires, acquit auprès d'une organisation spécialisée dans la conception des logiciels DLG, mis en œuvres par la fonction RH de Numidia 2016 Cet outil est destinés à toutes les entreprises de différents secteurs, il assure aux fonctionnaires une gestion simple et efficace de la rémunération, il est exploitable en réseau, de plus, il met au point et fournit des notices pratiques sur la réglementation en vigueur et son application. Les solutions de gestion de la paie prennent en compte la

réglementation et son évolution avec différents niveaux de personnalisation. Elle facilite le contrôle de conformité et assure des gains de productivité pour les experts Paie.

Ce logiciel assure d'une part la gestion courante de la paie, et d'autre part, la gestion administrative du personnel à travers les actions suivantes :

- Edition des bulletins et des bordereaux de charge sociale :
- Les fonctions de contrôles de la Paie :
- Les fonctions de saisies décentralisées et contrôlées :

3.2. Le recrutement

Le but principal du processus de recrutement est de trouver le candidat idéal pour le poste que l'on a à pourvoir, l'efficacité du recrutement se perçoit lors ce que l'on recrute un candidat qui répond aux exigences du poste et aux attentes du recruteur. Et pour cela l'entreprise et précisément le service recrutement s'appuie sur les nouvelles méthodes et outils permettant une meilleure fluidité de l'information qui concerne chaque candidat soit en interne ou en externe. En cas du besoin du recrutement en externe, l'entreprise Numidia fait appel à l'ANEM.

Numidia fait appel à l'ANEM par l'envoi d'une demande du besoin de recrutement avec toutes les informations à propos des candidats recherchés. L'envoi de cette demande se fait via le service messagerie Gmail (Google mail). De sa part l'ANEM envoie des candidatures au DRH afin de les consulter par mail. une fois qu'il trouve le candidat recherché, il demande à faire une évaluation en présentiel

4.3. La formation

ZOOM est rapidement devenu la plateforme visioconférence de choix. Il est devenu très populaire grâce à sa fiabilité, son prix et toutes les options disponibles

Les stagiaires reçoivent par mail l'ensemble des éléments de base et de fournitures préparés à l'avance par le formateur pour les aider à appréhender en confort la formation et ainsi expliquer comment cette dernière va se dérouler.

Le formateur fournit un numéro de téléphone portable à destination des stagiaires qui pourraient avoir des difficultés pour se connecter à Zoom

Dans le cas de l'entreprise Numidia, ils ont commencé à utiliser cette application avec l'apparition de la crise sanitaire (Covid19) en 2019, l'entreprise a dû arrêter le travail en

présentiel est donc a fait recoure a l'application zoom pour toutes leurs réunions et formation avec les collaborateurs.

- **L'environnement de travail et caractéristique de Zoom** : est se résumes comme suit :
- Invitation par mail, accueil des personnes participantes ;
 - Description du cadre de la session et des règles de comportement ;
 - La barre des outils accessibles ;
 - Gérer efficacement les écrans de session ;
 - La notion de miroir et les paramètres de réglages ;
 - La notion d'écran partagé et ses paramétrages ;

Section 4 : Analyse des résultats de l'enquête

Dans cette section nous allons procéder à l'analyse des données et à la présentation des principaux résultats de notre investigation empirique.

Axe N°1 : Analyse des données personnelles

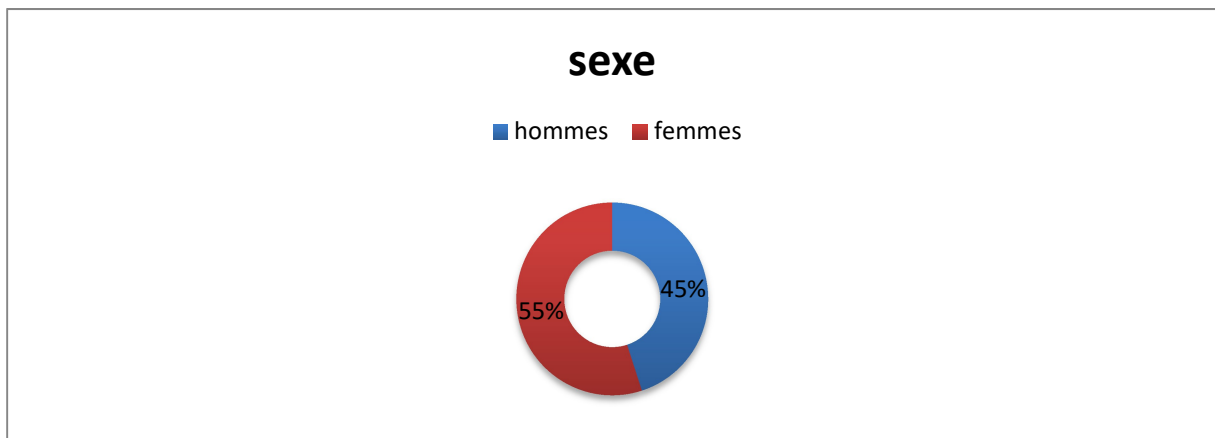
Question 01 : Le sexe ?

Tableau N°1 : Répartition de l'échantillon de l'enquête selon le genre.

	Nombre	Taux
Hommes	5	45%
Femmes	6	55%
Total	11	100%

Source : réalisé par nous même

Figure N⁰1 : sexe.



Source : réalisé par nous même

La population ciblée est la totalité des cadres (11), dont 5 cadres (45%) du sexe masculin avec un intervalle d'âge allant de 30 ans jusqu'à 43 ans et 6 cadres (55%) du sexe féminin avec un intervalle d'âge allant de 30 ans à 43 ans. On remarque que le nombre d'homme et de femmes sont presque à l'égalité.

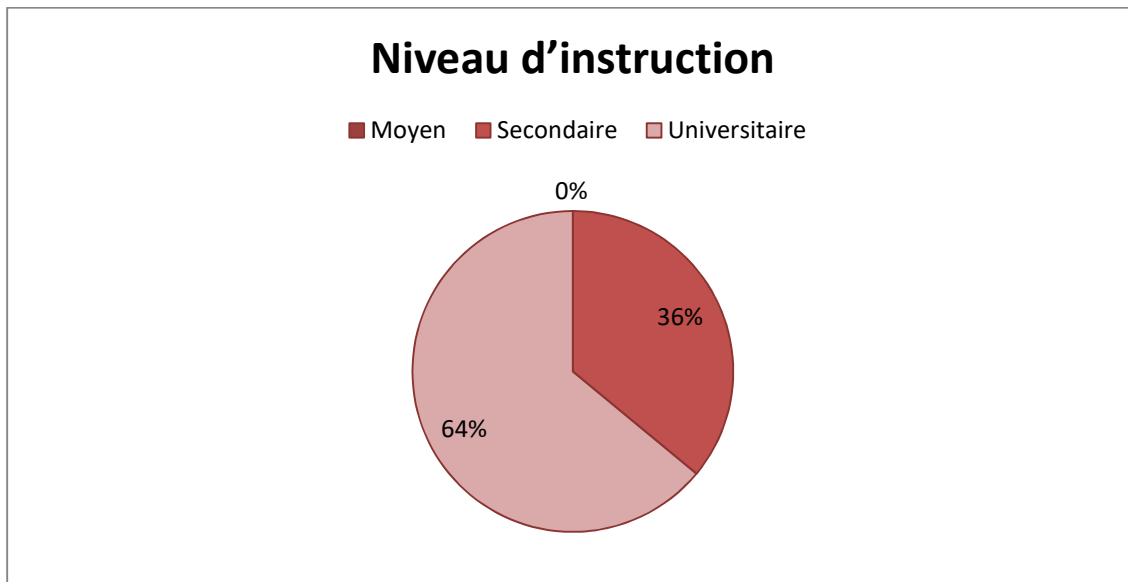
Question 02 : Le niveau d'instruction des cadres ?

Tableau N⁰2 : Le niveau d'instruction des cadres

	Nombre	Taux
Moyen	00	00%
Secondaire	4	36%
Universitaire	8	64%
Total	11	100%

Source : réalisé par nous même

Figure N°2 ; niveau d'instruction



Source : réalisé par nous même

Le niveau d'instruction des cadres est varié entre l'universitaire et le secondaire donc on constate que le niveau intellectuel des cadres de l'entreprise de confection Numidia se situe entre moyen et important

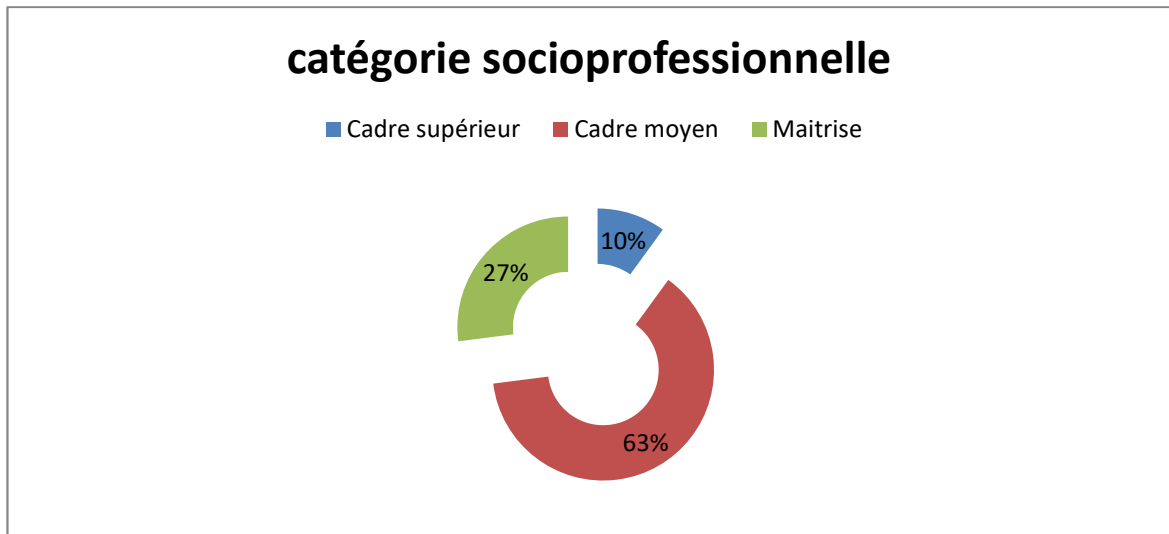
Question 03: A quelle catégorie socioprofessionnelle appartenez-vous ?

Tableau N° 3: catégorie socioprofessionnelle

	nombre	Taux
Cadre supérieur	1	10%
Cadre moyen	7	63%
Maitrise	3	27%
Total	11	100%

Source : réalisé par nous même

Figure N° 3 catégories socioprofessionnelles



Source : réalisé par nous même

La plus part des cadres ciblée appartiennent à la catégorie Cadre moyen soit 63 % et 27% à la catégorie Maitrise et 10 % à la catégorie cadre supérieur

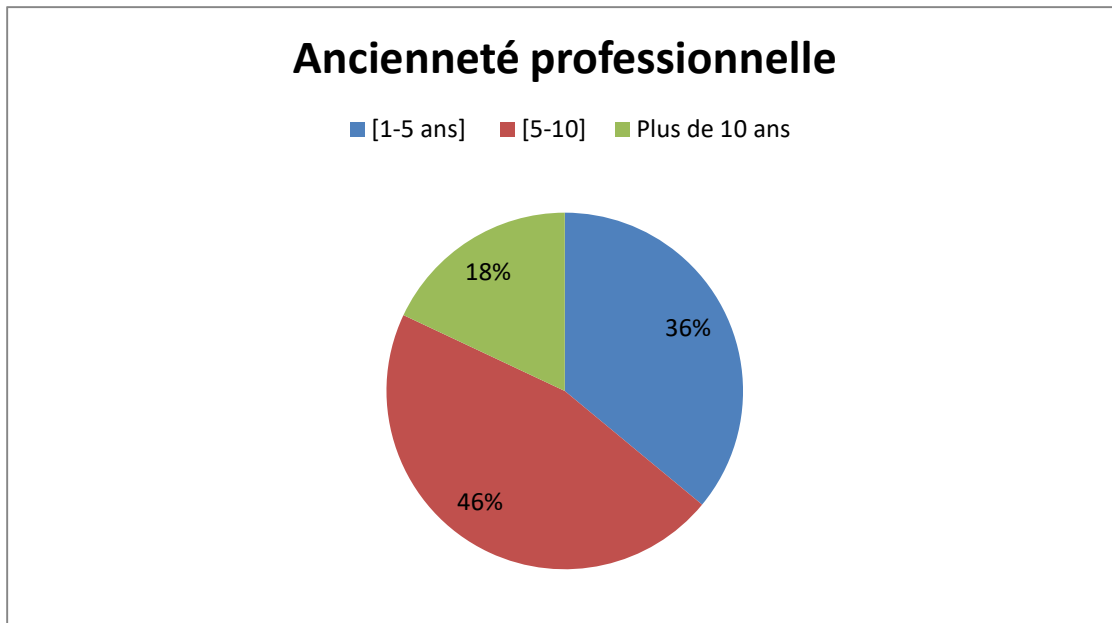
Question 04 : Ancienneté professionnelle dans l'entreprise ?

Tableau N°4: Ancienneté professionnelle dans l'entreprise

	Nombre	Taux
[1-5 ans]	4	36%
[5-10]	5	46%
Plus de 10 ans	2	18%
Total	11	100%

Source : réalisé par nous même

Figure N⁰4 : ancienneté professionnelle



Source : réalisé par nous même

La plus part des cadres enquêtés ont une expérience de moins de 10 ans et plus précisément 46% ont entre 5 ans et 10 ans et 36% ont une expérience moins de 5 ans et 18% pour les cadres plus de 10 ans d'expérience professionnelle.

Axe 2 L'analyse des donnés sur l'usage des TIC dans l'entreprise :

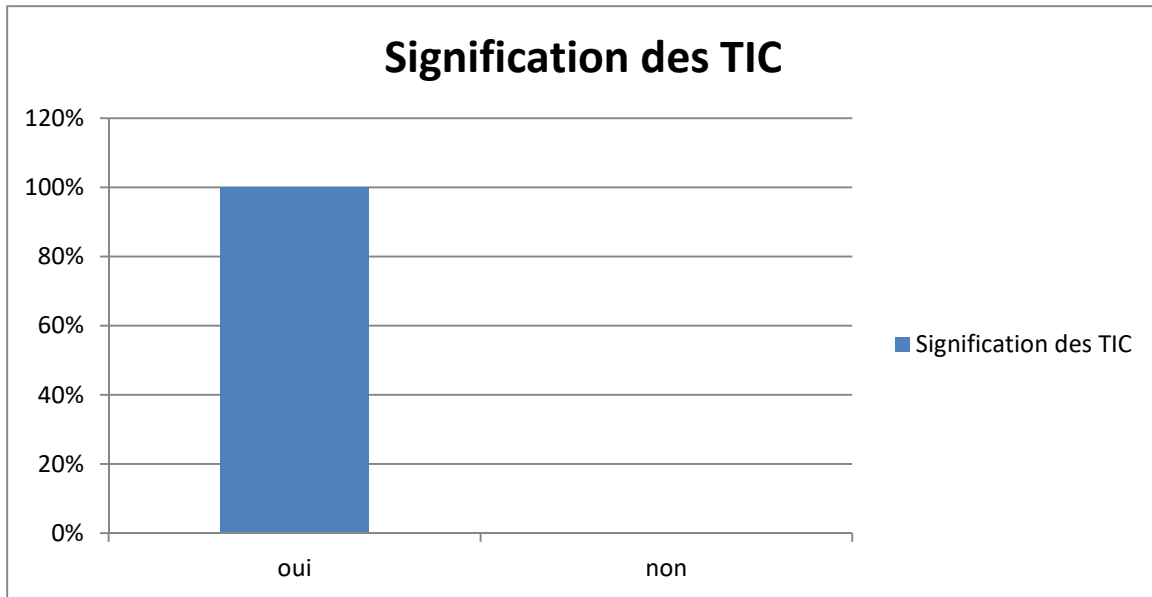
Question 06 : Connaissez-vous la signification des TIC

Tableau N⁰6 Signification des TIC

	Nombre	Taux
Oui	11	11%
Non	0	0%
Total	11	100%

Source : réalisé par nous-même

Figure N⁰ 6 : Signification des TIC



Source : réalisé par nous même

Les résultats montre que 11 personnes, soit un taux de 100% ont répondu qu'ils connaissent la signification des TIC.

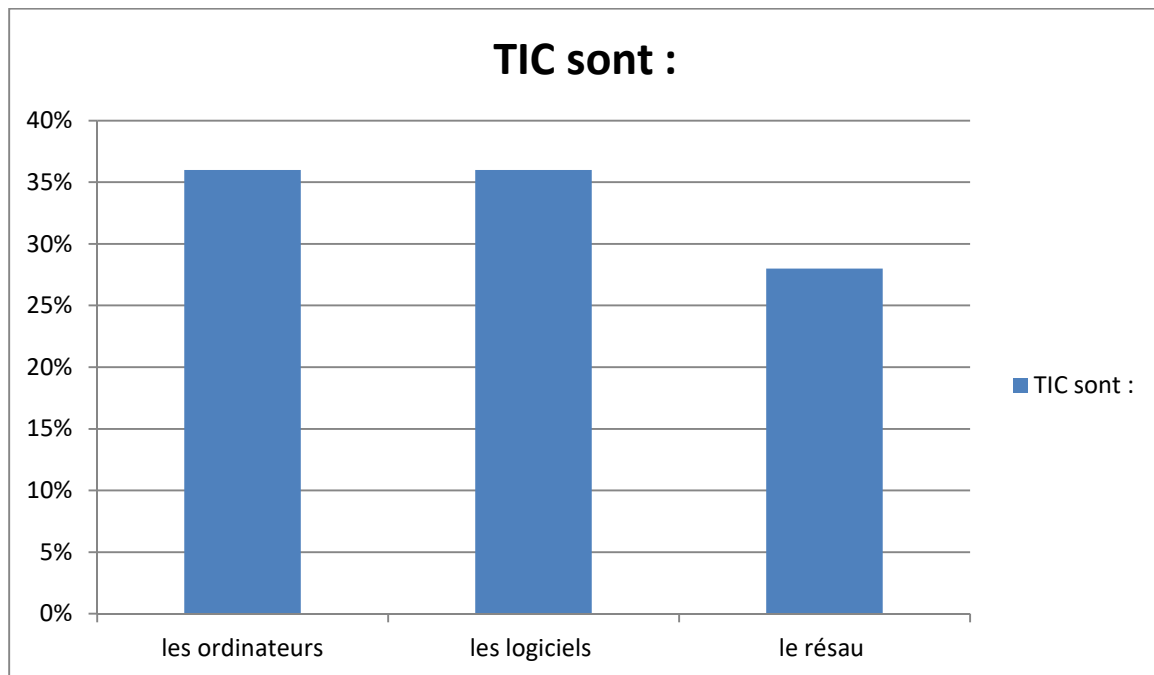
Question 07 : Selon vous, les TIC sont ?

Tableau N⁰7 : Connaissance des TIC par les enquêtés

TIC sont	Nombre	Taux
Les ordinateurs	4	36%
Les logiciels	4	36%
Le réseau	3	28%

Source : réalisé par nous-même

Figure N°7 : Connaissance des TIC par nos enquêtés



Source : réalisé par nous même

De ce tableau, nous remarquons que les avis des répondants sont diversifiés, 28% ont répondu les TIC sont le réseau. Suivi de 36% considèrent que les TIC sont des ordinateurs et 36% confirment que les TIC sont des logiciels.

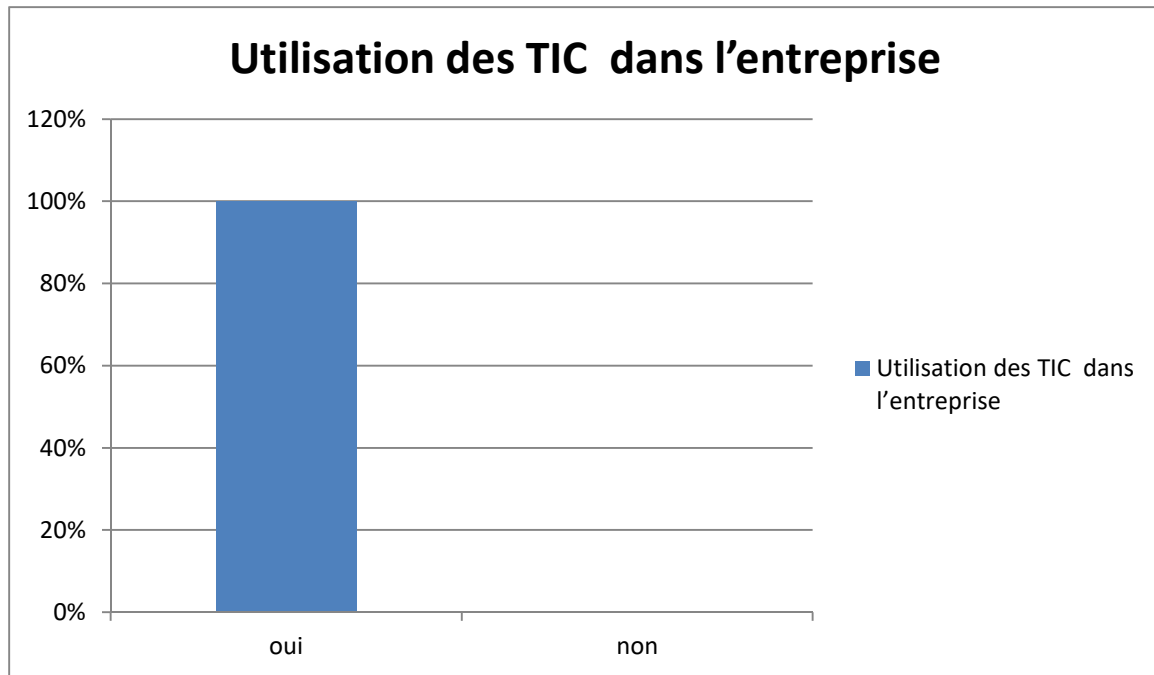
Question 08: Votre entreprise utilise-t-elle les technologies de l'information et de communication (TIC) ?

Tableau N°8 : Utilisation des TIC dans l'entreprise

Usage des TIC	Nombre	Taux
Oui	11	11%
Non	0	0%
Total	11	100%

Source : réalisé par nous-même

Figure N° 8: Utilisation des TIC dans l'entreprise



Source : réalisé par nous-même

Au regard de ce tableau, il ressort que la totalité des enquêtés, soit un taux de 100% ont répondu que leur entreprise utilise les technologies de l'information et de la communication (TIC).

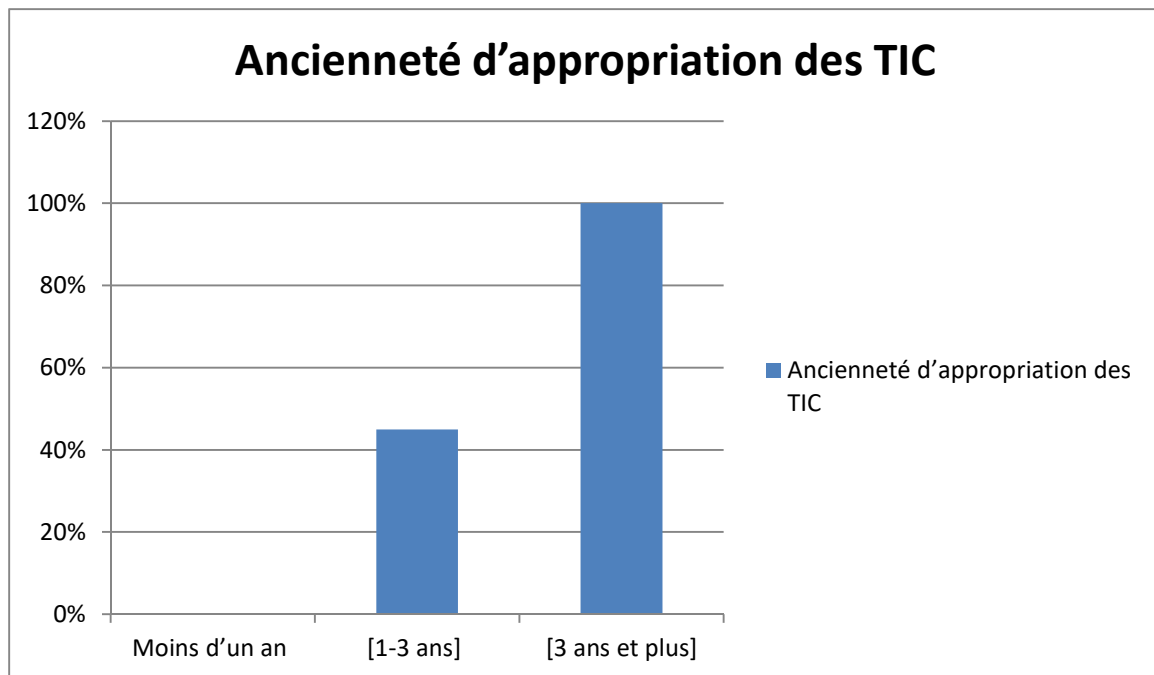
- Si oui, depuis combien d'années ?

Tableau N° 9 : Ancienneté d'appropriation des TIC

Temps	nombre	Taux
Moins d'un an	0	0%
[1-3 ans]	5	45%
[3 ans et plus]	6	55%
Total	11	100%

Source : réalisé par nous même

Figure N°9 : Ancienneté d'appropriation des TIC



Source : réalisé par nous même

A travers ces résultats, nous remarquons que 45% des enquêtés ont répondu que leur entreprise utilise les TIC depuis (3) ans. Suivi de 55% des enquêtés qui ont répondu qu'elle utilise les TIC depuis plus de 3 ans. Ces résultats nous permettent de déduire que les réponses données par les enquêtés à cette question étaient différentes due peut être à l'ancienneté de l'enquêté dans l'entreprise.

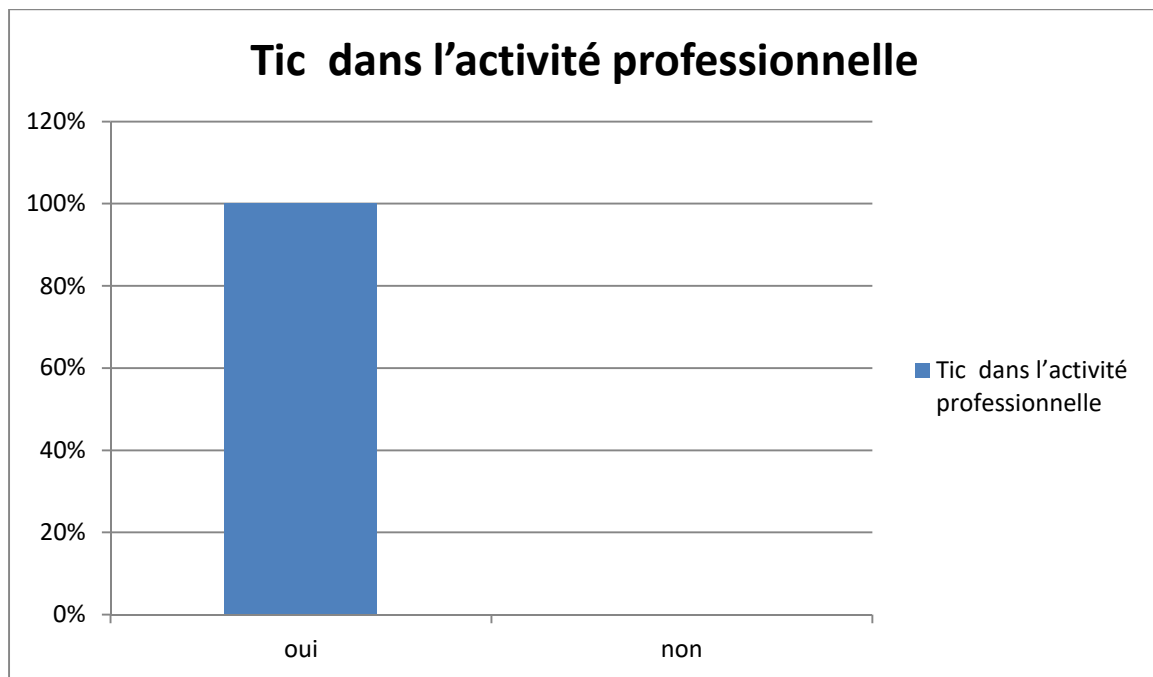
Question0 9: Dans votre activité professionnelle, utilisez-vous les TIC ?

Tableau N°10 : TIC dans l'activité professionnelle de l'entreprise

Tic dans l'activité de l'E	Nombre	Taux
Oui	11	100%
Non	0	0%
Total	11	100%

Source : réalisé par nous même

Figure N°10: Les TIC dans l'activité professionnelle



Source : réalisé par nous même

Selon les résultats on aperçoit que plus 100% des enquêtés utilisent les TIC dans leurs activités professionnelles.

Ces résultats nous permettent de constater que le taux d'intégration des TIC ainsi l'utilisation de celles-ci dans l'entreprise est très élevé.

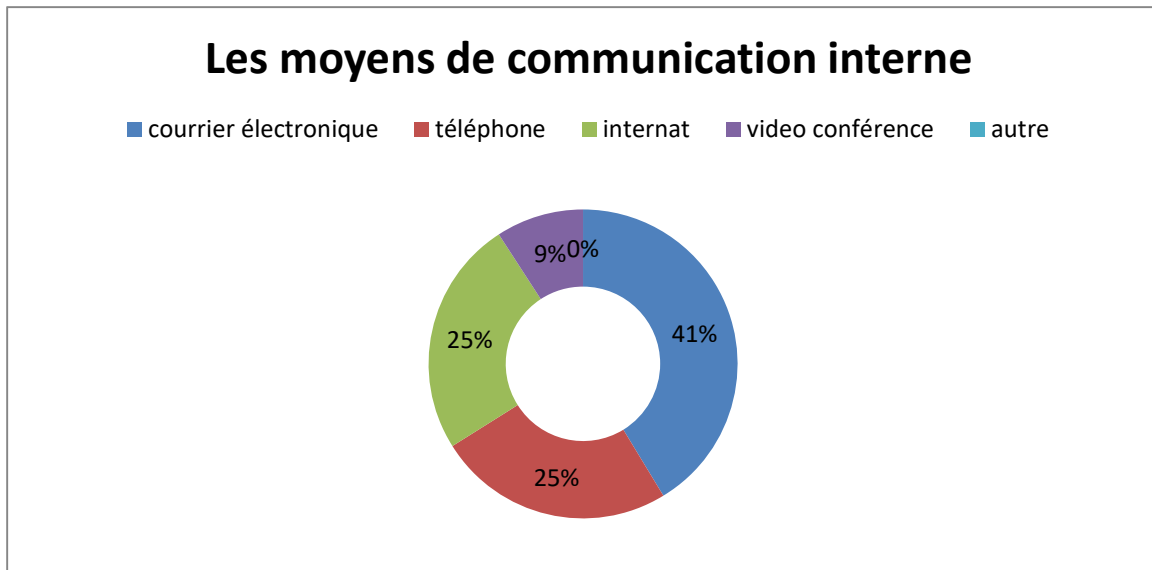
Question 10: Quels sont les moyens technologiques que vous utilisez pour la communication interne ?

Tableau N° 11: Les moyens de communication interne

Les moyens de communication interne	Nombre	Taux
Courrier électronique	5	45%
Téléphone	3	27%
Internat	3	27%
Vidéo conférence	1	10%
Autre	0	0%
Totale	11	100%

Source : réalisé par nous même

Figure N°11 : Les moyens de communication interne



Source : réalisé par nous même

Nous remarquons à partir de ces résultats que le moyen de communication le plus utilisé est le courrier électronique (classe 1) : puis le téléphone et l'internet en même position (classe 2), et la dernière c'est vidéoconférence.

Question N°11, 12, 13, 14 : Votre entreprise dispose-t-elle d'un site web, réseau Internet et réseau Intranet ?

Tableau N°12: Site web, Internet et Intranet extranet dans l'entreprise

internet	Nombre	Taux
oui	11	100%
Non	0	0%
Total	11	100%

intranet	nombre	taux
oui	11	100%
non	0	0%
totale	11	100%

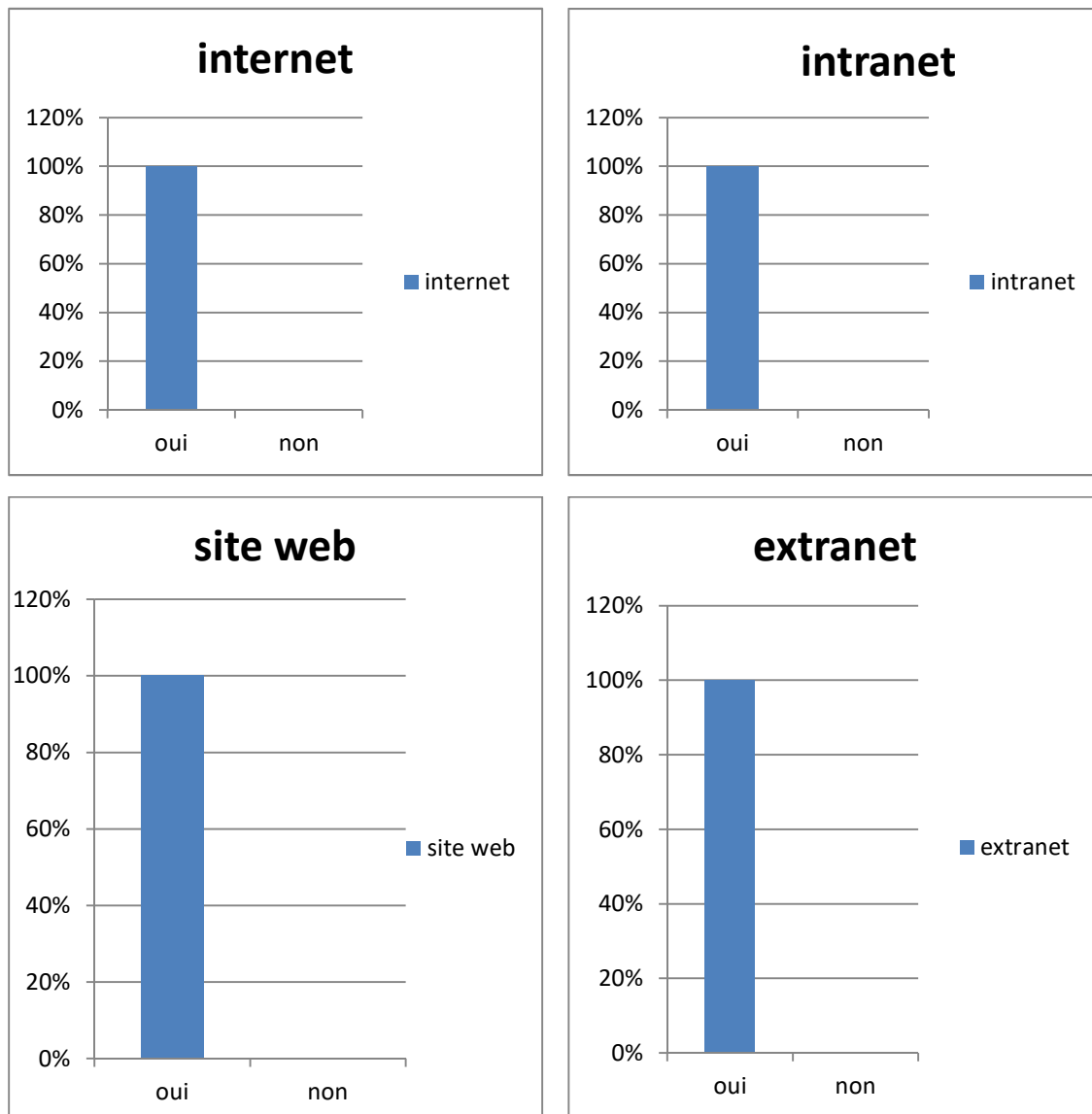
Source : réalisé par nous même

Site web	nombre	Taux
oui	11	100%
non	0	0%
Totale	11	100%

Extranet	nombre	taux
oui	11	100%
non	0	0%
Totale	11	100%

Source : réalisé par nous même

Figure N°12: Site web, Internet et Intranet dans l'entrepris



Source : réalisé par nous même

Tous les répondants ont répondu que leur entreprise dispose d'un site web, réseau Internet et réseau Intranet.

Axe 3 questions relatives au système d'information ressources humaines

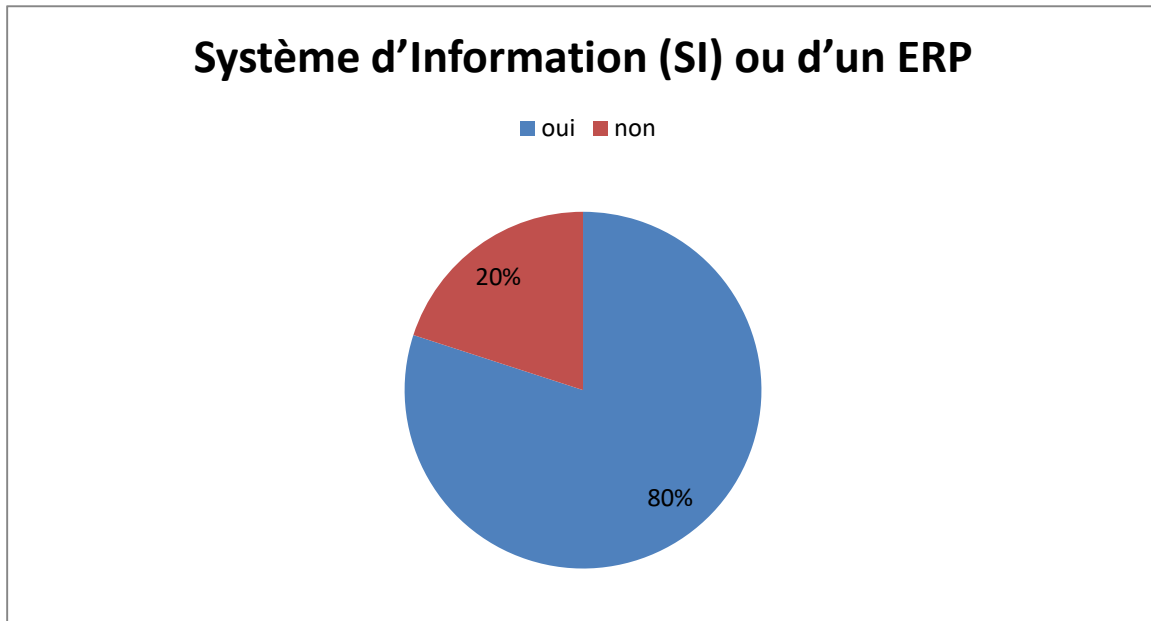
Question 15 : Disposez-vous d'un Système d'Information (SI) ou d'un logiciel ERP dans votre département ?

Tableau N^o13: Système d'Information ou ERP

Système d'Information (SI) ou d'un ERP	Nombre	Taux
Oui	9	80%
Non	2	20%
Totale	11	100%

Source : réalisé par nous même

Figure N^o13 : Système d'Information ou ERP



Au regard de ce tableau, 80 % des répondants affirment disposer d'un Système d'Information (SI) ou d'un ERP, contre seulement 20% des répondants qui affirment qu'ils ne disposent pas de ce système. D'après notre constat, ce système existe dans l'entreprise.

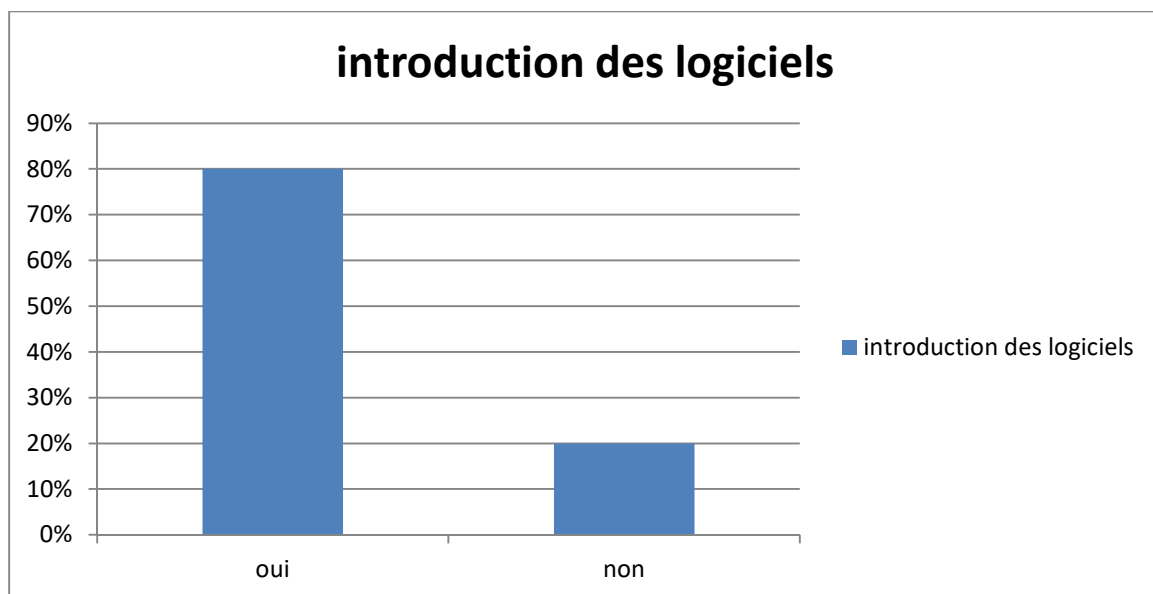
Question 16 : Votre entreprise introduit-elle des logiciels dans l'exercice de votre tâche ?

Tableau N°14 : introduction des logiciels

introduction des logiciels	nombre	Taux
oui	9	80%
non	2	20%
Total	11	100%

Source : réalisé par nous même

Figure N° 14: introduction des logiciels



Ce sont les 82% qui ont répondu oui à la question 16, qui ont affirmé que leur entreprise a introduit des logiciels dans l'exercice de leurs tâches. 20% des répondants ont répondu le contraire, leur entreprise n'introduit pas des logiciels. A travers notre observation, ils existent des logiciels qui ne sont pas exploités à 100%.

Question 17 : Est-ce que la nouvelle technologie (SIRH) vous permet d'être plus performant (e) dans la réalisation de certaines tâches de travail ?

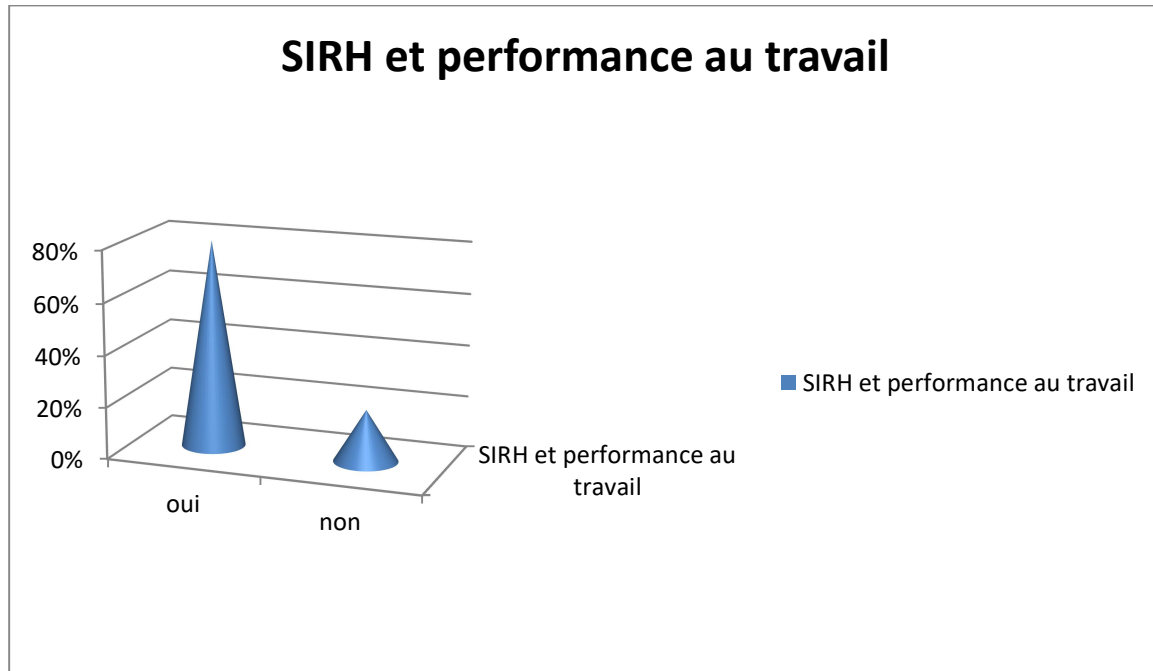
Tableau N°15 : SIRH et performance au travail

SIRH et performance au travail	Nombre	Taux
oui	9	80%
non	2	20%

total	11	100%
-------	----	------

Source : réalisé par nous même

Figure N°15: SIRH et performance au travail



Au regard de ce tableau, il ressort que les enquêtes qui ont répondu oui à la question précédente. Soit 80% des répondants affirment que le système d'information RH (SIRH) leur permet d'être plus performants dans la réalisation de certaines tâches de travail.

Question N°18 : Selon vous, quels sont les avantages que procurent ces technologies à votre travail

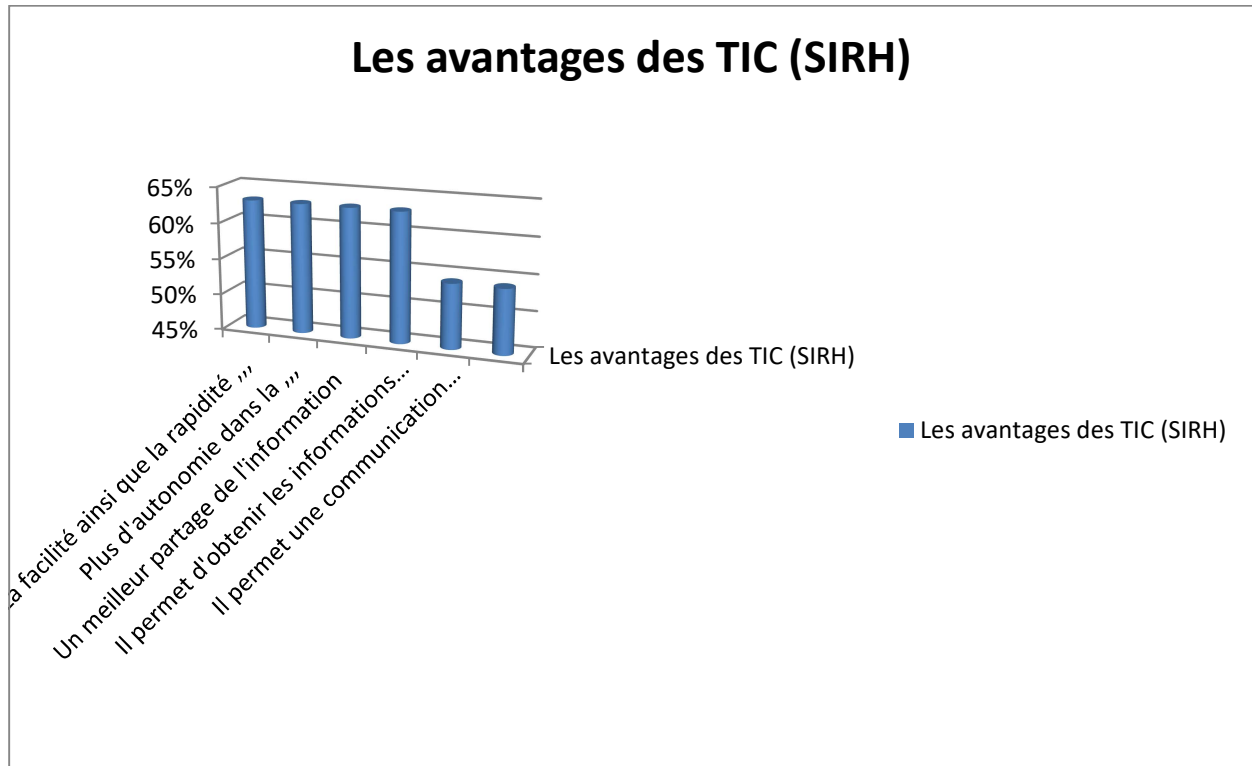
Tableau N°16 : Les avantages des TIC (SIRH)

Les avantages des TIC (SIRH)	Nombre	Taux
La facilité ainsi que la rapidité dans l'exécution des tâches	7	63%
Plus d'autonomie dans la réalisation de travail	7	63%
Un meilleur partage de l'information	7	63%
Il permet d'obtenir les informations au moment opportun (temps	7	63%
Il permet une communication interne efficace entre les employés	6	54%
Elles nous permis de s'inscrire dans la logique du développement	6	54%

Autres avantages	0	0%
Totale OBS	11	

Source : réalisé par nous même

Figure N°16 : Les avantages TIC (SIRH)



D'après ces résultats, presque tous les avantages que nous avons proposés ont été acceptables par les répondants qui utilisent les TIC, nous constatons que la totalité des salariés ont ressenti cette rapidité et facilité dans l'exécution grâce à la communication interne efficace entre eux ce qui permet un meilleur partage de l'information, ainsi que l'autonomie dans la réalisation de leur travail avec un taux de 63% pour le département RH, soit un taux de 100% pour ceux qui utilisent le SIRH pour réaliser leurs tâches. Ils ont rappelé d'autres avantages, à savoir :

- Amélioration, efficacité et rapidité dans l'exécution des tâches ;
- Gain de temps et d'argent ;
- Sureté et sécurité de stockage ;
- Facilité de l'échange et partage de l'information

Conclusion :

D'après cette présente analyse on a constaté que l'entreprise Confection Numdia a vécu un renouvellement de logiciels de SIRH qui est fondé sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication, qui permet la facilitation ou la préparation des décisions stratégiques ou opérationnelles afin d'éviter les litiges et s'évaluer.

Enfin, le SIRH permet une gestion stricte des rôles de chaque utilisateur. Ainsi, chacun pourra accéder aux informations qui correspondent à ses besoins. Le SIRH de Confection Numdia est très sécurisé, car ils protègent leurs applications de façon très complexe, à l'aide de protocoles de hautes sécurisations

Nous avons constaté la réussite de l'introduction des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) au niveau de l'entreprise Numidia confection. Cette dernière a réussi la mise en place des nouvelles technologies de l'information et de la communication, à savoir : les outils de la communication, réseaux (Internet, Intranet et Extranet), les logiciels ERP, dans un climat favorable et dans des meilleures conditions pour un fonctionnement efficace.

Conclusion général

Avec la digitalisation et les nombreux changements que connaît notre société, la fonction RH est amenée à se repenser complètement, à modifier ses codes, ses méthodes, ses modes de travail, et sa stratégie.

Ce travail nous a permis d'éclairer les disparités de pratiques des entreprises et de leurs employés via les nouvelles technologies et plus particulièrement de faire un état des lieux des potentialités des réseaux professionnels et les systèmes d'informations RH et spécialement sur des potentialités des plateformes (nouveaux outils digitaux) en tant que dispositif émergent dans le cadre de la digitalisation de la fonction RH.

Notre recherche présente un intérêt sur le plan théorique et sur le plan pratique. Le premier concerne les deux premiers chapitres, alors que le deuxième concerne le volet empirique.

Du point de vue théorique, l'implantation des nouvelles technologies digitales dans la GRH a été traitée par plusieurs chercheurs.

En analysant la revue de littérature, les auteurs et spécialistes des RH sont convaincus que ce phénomène de digitalisation a d'énormes impacts sur la fonction RH, mais également sur toute la chaîne de valeur de l'entreprise. Les conséquences de la digitalisation sur les différents processus RH sont nombreuses et nécessitent de réorganiser véritablement la fonction. La paie et la gestion de l'ADP ont vu ces dernières années arriver les SIRH. Ils prennent désormais en charge ces deux processus, qui sont les plus chronophages de la fonction. Le cadre légal a parallèlement favorisé la prise en charge de la paie et de l'ADP par les SIRH. Ces nouveaux outils illustrent parfaitement les bienfaits de la digitalisation, puisque ceux-ci permettent à la fonction RH de se recentrer sur des tâches plus stratégiques, à plus fortes valeurs ajoutées.

Parmi ces tâches, la GPEC occupe une place essentielle. Elle englobe le recrutement, la formation ou encore la gestion des compétences, des carrières et des mobilités. La GPEC occupe une place de plus en plus importante parce que les mentalités évoluent et que les nouvelles générations ont des attentes bien différentes de celles de leurs aînés. La digitalisation permet de mieux gérer ce processus. Les SIRH toujours plus sophistiqués proposent des fonctionnalités qui aident les encadrant RH dans leurs prises de décision et dans leur stratégie. Outre les SIRH, de nombreux outils digitaux voient le jour comme les progiciel de gestion intégré PGI, les groupware, les workflow, les MOOC et bien d'autres grâce à l'IA. La digitalisation est aussi encouragée par le cadre légal, qui vient renforcer notamment les dispositifs de formation des salariés.

En comparant les résultats de l'enquête de terrain à l'analyse de la revue de littérature, nous pouvons évaluer les hypothèses émises au début de ce mémoire.

L'hypothèse 1 « Les nouvelles obligations réglementaires et la tendance à la numérisation vont pousser de plus en plus d'activités RH à leur informatisation. Cela va entraîner la modification des pratiques et des principes des RH et pousser les entreprises à apprivoiser la culture digitale dans ses modes de fonctionnement et ses comportements individuels et collectifs » se vérifie dans notre analyse de la revue de littérature. Les

spécialistes RH sont convaincus de la nécessité de digitaliser les processus RH. Sur le terrain, toutefois, les services RH n'ont pas encore tous opéré la transformation digitale des processus RH, mais les répondants sont tout de même majoritairement d'accord avec notre hypothèse.

Il en va de même pour l'hypothèse 2 « Les technologies de l'information ont un impact essentiel sur la stratégie, la structure et surtout sur la gestion des ressources humaine mais aussi sur le fonctionnement de l'entreprise. Mais pour que cet impact soit favorable à cette dernière, ces technologies doivent être maîtrisées et utilisées correctement, puisque ces dernières ne font pas tout, mais que ce sont bien les différentes utilisations qui en font un atout. Les ressources humaines vont donc avoir un important rôle au sein du SIRH ». La revue de littérature vient de confirmer cette hypothèse, même si c'est plus nuancé sur le terrain.

En effet, par exemple, il y a près de 82% des professionnels RH interrogés qui affirme qu'ils ont introduit des logiciels dans l'exercice de leurs tâches et leurs ont permis d'être plus performant, Il convient de rappeler que 63% des répondants sont des décideurs RH. Donc, nous pouvons affirmer que cette hypothèse qui stipule que le SIRH et TIC ont réellement un impact positif sur l'amélioration de la performance de la fonction RH est vérifiée.

Cette étude nous permet de formuler une réponse à notre problématique, nous avons procédé à une modeste analyse portant sur l'avenir des RH à l'ère du numérique.

La digitalisation de la fonction RH est un levier majeur de performance pour l'entreprise selon les auteurs RH, vu le changement important de l'environnement de l'entreprise et la mutation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, les entreprises doivent implanter ces nouvelles méthodes dans la culture organisationnelle et les nouveaux outils digitaux.

La digitalisation est une opportunité sur la gestion des Ressources Humaines au sein des entreprises, d'autant plus que cela représente une exigence, la valeur ajoutée est sans nul doute un gain de temps important pour les différentes entités RH, avec des répercussions directes sur l'ensemble des employés.

Et enfin la réussite de cette transformation nécessite un accompagnement important de l'ensemble des cadres influant qu'elle soit par des campagnes de sensibilisation, d'information et de formation prenant compte qu'il est normal que certains individus fassent de la résistance.

Bibliographie

Ouvrage :

1. BERNAD Just, « pas de DRH sans SIRH », éd : Edition liaisons, paris, 2012.
2. BAUDOIN, Emmanuel, et al. « Transformation digitale de la fonction RH ». Éd Dunod. Paris, 2019.
3. BOULOC pierre, « les NTIC : comment tirez profit ? », Édition France agricole, Paris, mars 2003.
4. BRIFAUT Jean-Pierre, « processus d'entreprise pour la gestion », édition Lavoisier, Paris, 2004.
5. COURBON J.C.TARJAN S, « Groupware et intranet : vers le partage des connaissances », Édition Dunod, 1999.
6. CADIN Loïc, GUERIN Francis et PIGEYRE Frédérique, « Gestion des ressources humaines», édition, DUNOD, France, 2007.
7. DOLAN S.et SCHULER.« La gestion des ressources humaines », Éd., ERPI Québec, 1995
8. DAVIS G.B., OLSON M.H., Ajenstat J., Peaucelle J.L., « Systèmes d'information pour le management », Edition G.Vermetteinc Economica, Paris 1986.
9. DEYRIEUX André, « le système d'information : nouvel outils de stratégie », direction d'entreprise et direction du système d'information, édition Maxima, Paris ,2004.
10. G.LACOMGO. « gestion des ressources humaines », Edition CASBAH, Alger, 2002.
11. GILLET Michel et GILLET Patrick, « SIRH (système d'information ressources humaines) », édition DUNOD, Paris, 2010.
12. JEAN-Marie Peretti, « gestion des ressources humaines », EDITION, Magnard-Vuibert-juin, Paris, 2016.
13. JEAN Marie PERETTI et all, « Tous DRH », Éditions d'organisation, Paris 2010.
14. MULLENDERS A., « e-DRH : outils de gestion innovant. La théorie-les progiciels-cadre juridique, Edition de Boeck Université, Bruxelles, 2009.
15. MAURICE ANGERS, « initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines et sociales », édition CGC, Québec 1996.
16. Miller G.A, « langage et communication »,Édition CELP , Paris, 1973.
17. PERETTI Jean Marie et al, « Tous DRH », Éditions d'organisation, Paris, 2ème édition, 2010.

18. PIERRE Louart « gestion des ressources humaines, édition Eyrolles, université paris, 1991.
19. P. Gilbert « l'informatisation a GRH, encyclopédie les RH »Edition vuibert, Paris, 2006.
20. PATRICE Roussel, « rémunération, motivation et satisfaction au travail »édition economica, paris1996.
21. P.Storhaye, « Transformation, RH et Digital », édition EMS Management et Société, paris, 2016.
22. REIX Robert, « système d'information et management des organisations», 5eme Ed : Edition Vuibert, paris 2005.
23. R.REIX, « Système d'information et management des organisations », édition, VUIBERT, paris, 2000.
24. SILVA François, « ÊTRE e-DRH», Édition liaisons, Paris, 2008.
25. SILVA. François, «devenir E-DRH, comment les NTIC font évoluer la fonction RH ?», Entreprise et carrière collection, édition liaison.2001.
26. SAADOUN Melissa, « avec le temps », édition d'organisation, Paris, 1998.
27. SAADOUN Melissa, « Technologies de l'information et de la communication et management », Hermès, Mars, 2000.

Article et Revue :

1. BARLEY, S. (1986), « Technology as an Occasion for Structuring : Evidence from Observations of CT Scanners and the Social Order of Radiology Departments », Administrative Science Quarterly, pp.78-108
2. BOURI, Nasimah « le défi de l'économie numérique : quel avenir pour l'Algérie »Journal of Advanced Economic Research. 2019
3. D.Matmar H, Yusufi « Etude de l'impact de l'utilisation d'internet sur la performance des entreprises algériennes » Revue Reformes Economiques et Intégration En Economie Mondiale. 2016.
4. ELTON Mayo, « the human problems of an industrial civilization », New york, Mac Milan, 1993
5. FAOUZI A., « Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) », Capital Consulting, Casablanca, 2005. P 07

6. GHALLAB, sulayhah « technologies de l'information et de la communication et le paradoxe de productivité en Algérie » Journal of Financial, Accounting and managerial studies 2020
7. ARSAC Jacques ; définition de l'information, les tablettes d'Ourouk, 2003, p9
8. TANNENBAUM Schmit., « Human Resource Information Systems: User group implications », implications", Journal of Systems Management, New York, 1990, p27

Mémoires et thèses :

1. MAHARRAR Amina « La mise en place d'un système d'information formalisé dans les entreprises algériennes » mémoire en magister université de Tlemcen. Soutenu en 2014.
2. BERMOND François et all, « Le système d'information des ressources humaines (SIRH) : un atout dans l'optimisation de la GRH au service de l'entreprise », mémoire d'expertise en MBA : Management des RH. Université paris Dauphine, octobre 2010
3. BENMEDAKHENE Hanane « Apport des technologies de l'information et de la communication (TIC) a la gestion des ressources humaines ». mémoire en Master université de bejaia. Soutenu en septembre 2016.
4. BOUAROUR Lydia « Impact de la digitalisation sur les activités de la Gestion des Ressources Humaines ». mémoire en master université mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, 2019.
5. FERHAT Mohand « L'impact du système d'information et de la communication sur l'amélioration de la performance de la fonction Ressources Humaines ». mémoire en magister Ummto .soutenu en juin 2018.
6. OUCHALAL houria « Accès aux technologies, innovation et pratiques de recherche et développement dans le milieu industriel public Algérien ». thèse de doctorat université mouloud Mammeri Tizi-Ouzou 2016.
7. PEROTIN Pascal, « les progiciel de gestion intégrés, instrument de l'intégration organisationnelle », thèse de doctorat, université de MONPELLIER II, Septembre 2004.
8. ZAIDI N, HAMITOUCHE B « Essai d'évaluation du SIRH ». mémoire en master université de Bejaia 2018.

Webgraphie :

1. [http://perso.modulonet.fr/placurie/Ressources/BTS1Cgo1/Chap_4_Systeme_informati
on.pdf](http://perso.modulonet.fr/placurie/Ressources/BTS1Cgo1/Chap_4_Systeme_informati
on.pdf) . consulté le 27/10/2021 à 1h
2. https://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins
3. <https://www.cairn.info/> . Consulté 22.11.2021
4. <https://www.olats.org/schoffer/archives/definfo.htm>
5. <https://www.kertios.com/la-mise-en-place-dun-sirh-comment-ca-se-passe/> consulté le
5/11/2021 à 10h.
6. <https://www.britannica.com/technology/technology> (Technology) .consulté le
10/11/2021
7. [https://www.eurecia.com/logiciel-competences/dossier/quels-sont-les-outils-de-la-
gpec](https://www.eurecia.com/logiciel-competences/dossier/quels-sont-les-outils-de-la-
gpec)
8. [https://youmatter.world/fr/definition/e-learning-definition-typologie-avantages-et-
inconvenients/](https://youmatter.world/fr/definition/e-learning-definition-typologie-avantages-et-
inconvenients/)
9. <https://en.calameo.com/read/002859354891982a9aa72> consulté le 15/01/2022 à
10:53
10. <http://www.algerianembassy.ru/pdf/e-algerie2013.pdf> . consulté le 03/12/2021 à 10h
11. [https://www.academia.edu/18185962/Le_marketing_RH_une_nouvelle_approche_de
_GH](https://www.academia.edu/18185962/Le_marketing_RH_une_nouvelle_approche_de
_GH)
12. <https://fr.wikipedia.org>
13. <https://www.sndl.cerist.dz/index.php>
14. <https://www.ummtto.dz/dspace/?locale-attribute=fr>

Autre document:

Mme HAMMOUTENE.O, cours de système d'information, master 1 GRH 2021, Ummto.

Dictionnaire :

Le ROBERT, dictionnaire le robert, collection les usuels, Paris, juin 1995,

Liste des abréviations :

SI : Système d'Information

SIRH : Système d'Information Ressources Humaines

CV : Curriculum Vitae

DG : Direction Générale

e-évaluation : évaluation électronique (en ligne)

e-formation : formation électronique (en ligne)

e-GRH : Gestion Électronique des Ressources Humaines

e-RH : Électronique-Ressources Humaines

ERP : Entreprise Ressource Planning

FRH : Fonction des Ressources Humaines

GAP : la Gestion Administrative du Personnel

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

GRH : Gestion des Ressources Humaines

GTA : la Gestion des Temps et des Activités

La DRH : Direction des Ressources Humaines

Le DRH : Directeur des Ressources Humaines

NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

OST : L'organisation Scientifique du Travail

PGI : Progiciel de Gestion Intégré (en français)

RH : Ressources Humaines

TIC : Technologies de l'Information et de la Communication

EURL : Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée

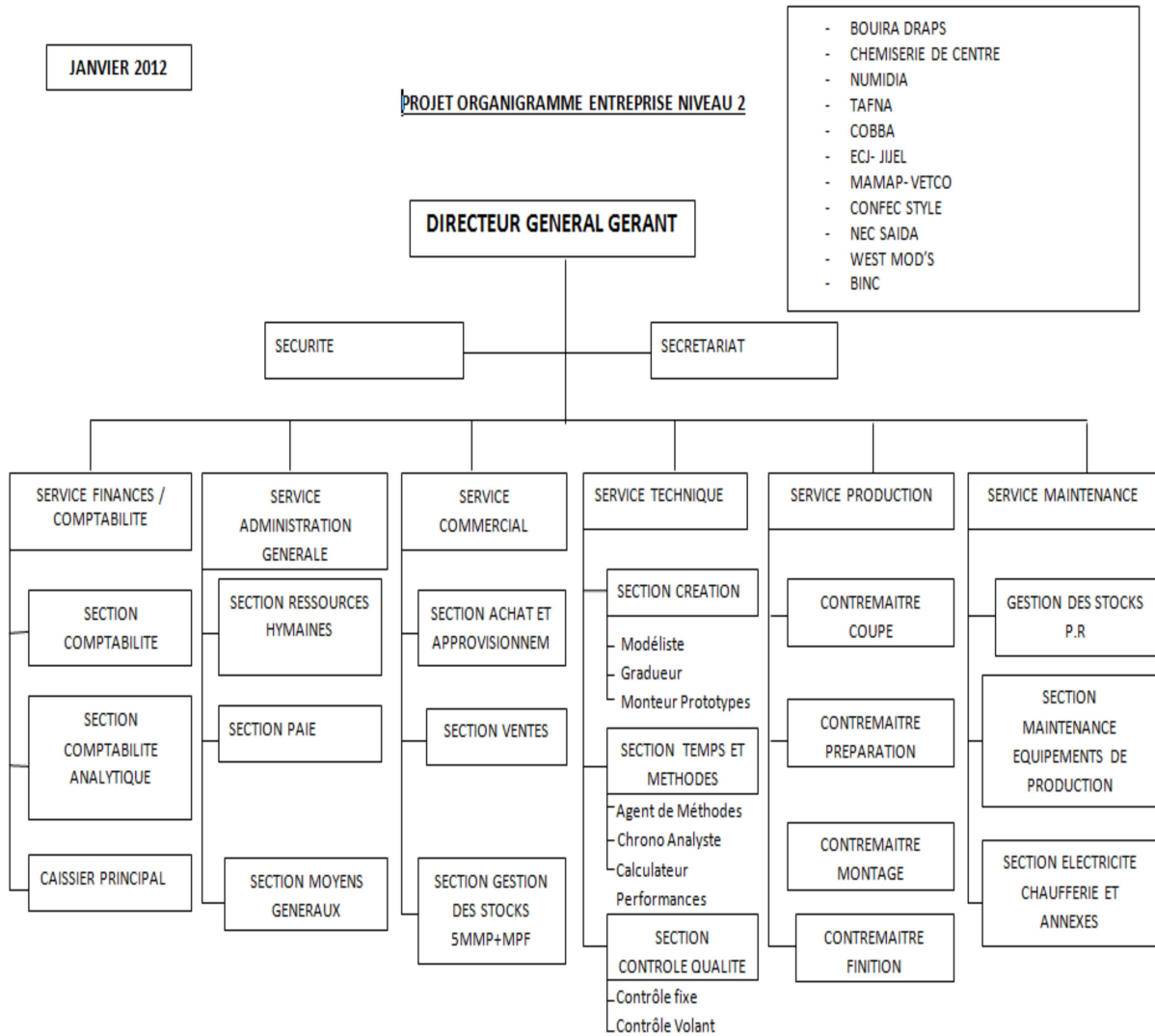
Liste des tableaux

Tableau N°1 : Définitions de la GRH.....	6
Tableau N°2 : Les fonctions du système d'information	14
Tableau N°3 : Définitions du SIRH.....	17
Tableau N°4 : Le SIRH.....	35
Tableau N°5 : Les outils de la GPEC.....	52
Tableau N°6 : Les différentes modalités du digital Learning.....	54
Tableau N°7 : Les différents outils du E-Learning.....	55

Liste des figures

Figure N°1 : La pyramide des besoins de MASLOW.....	9
Figure N°2 : Les trois dimensions d'un système d'information.....	12
Figure N°3 : Les types de systèmes d'information.....	15
Figure N°4 : Présentation des processus.....	34
Figure N°5 : Le SIRH.....	35

Annexe N°01 : l'organigramme de l'entreprise



Source : document de l'entreprise

Annexe N°02 : la certification iso



Source : document de l'entreprise

Annexe N°03 : QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE



UNIVERSITE MOULOU D MAMMER DE TIZI-OUZOU



**FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUE COMMERCIALES ET DES SCIENCES
DE GESTION**

DEPARTEMENT DES SCIENCES DE GESTION

QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE

Dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin de cycle en vue de
l'obtention du diplôme de master en gestion des ressources humaine

Sur le thème :

Le système d'information des ressources humaines : une exigence
à l'ère du numérique

Dans le cadre de préparation d'un mémoire de fin de cycle pour l'obtention
d'un diplôme de Master en Science de Gestion, option gestion des ressources
humaine sur le thème «Le système d'information des ressources humaines :
une exigence à l'ère du numérique», nous sollicitons votre participation en
répondant au questionnaire avec précision.

Par ailleurs, ce questionnaire est anonyme, nous vous assurerons que toute
information transmise sera confidentielle et que son usage est strictement
d'ordre scientifique et pédagogique.

Merci pour votre précieuse participation.

Réalisé par :

- RAHANI SAMIR
- MOKHTARI LYNDA

Sous la direction de :

-M^{me} OUCHALAL.H

Axe 01 Questions relatives aux données personnelles :

1/ Sexe:

Masculin

Féminin

2/ l'âge :

De 20 à 29 ans

30ans à 39ans

De 43 et plus

3/Quel est votre niveau d'instruction ?

Moyen

Secondaire

Universitaire

4/A quelle catégorie socioprofessionnelle appartenez-vous ?

Cadre supérieur

Cadre moyen

Maitrise

5/Ancienneté professionnelle dans l'entreprise ?

[1-5 ans]

[5-10]

Plus de 10 ans

Axe 02 questions relatives à L'usage des TIC dans l'entreprise :

6/Connaissez-vous la signification des TIC ?

OUI NON

7/Selon vous, les TIC sont :

Les ordinateurs

Les logiciels

Le réseau

8/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]

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

OUI NON

Si non, pourquoi ?.....

.....

Non utile pas de moyens

Autre réponse

.....

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

Courrier électronique Téléphone Intranet

Vidéoconférence Autre

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

OUI NON

12/ Votre entreprise dispose-t-elle d'un réseau Intranet (réseau interne)?

OUI NON

13/ Votre entreprise dispose-t-elle d'un Extranet (réseau externe) ?

OUI NON

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

OUI NON

Si oui, quelle est son importance dans votre tâche au niveau de l'entreprise ?

.....
.....

Axe 03 questions relatives au Système d'information ressources humaines :

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

OUI NON

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

OUI NON

17/ Est-ce que la nouvelle technologie (SIRH) vous permet d'être plus performant (e) dans la réalisation de certaines tâches de travail ?

¹ ERP : Enterprise Resource Planning équivalent du terme français Progiciel de Gestion Intégré (PGI).

OUI

NON

17/Selon vous, quels sont les avantages que procurent ces technologies à votre travail ?

- La facilité ainsi que la rapidité dans l'exécution des tâches
- Plus d'autonomie dans la réalisation de travail
- Un meilleur partage de l'information
- Il permet d'obtenir les informations au moment opportun (temps réel)
- Il permet une communication interne efficace entre les employés
- Elles nous permis de s'inscrire dans la logique du développement
- Autres avantages,

Lesquels

.....
.....
.....

Nous vous remercions d'avoir pris du temps à remplir ce questionnaire, qui nous aidera à mieux réaliser notre travail.

Table des matières

Remerciement.....	I
Dédicaces.....	II
Sommaire.....	IV
Introduction générale.....	1
Chapitre 1: Le système d'information et La GRH	
Introduction	4
SECTION 1 : Définitions des concepts, de bases et l'évolution de la GRH.....	5
1.1. Définition de la GRH	5
1.1.1 Gestion :	5
1.1.2 Ressource :	5
1.1.3 Humaines :	5
1.2. La grande évolution de la GRH.....	7
1.2.1 La naissance du management scientifique (1900→1920 Au début du 20 ^{ème} siècle) : ...	7
1.2.2 Elton Mayo (1920→1950) :	8
1.2.3 École des Relations Humaines :	8
a) Kurt Lewin	8
b) Rensis Likert	8
c) Abraham Maslow :... ..	8
d) Frederick Herzberg :(1950→1960)	9
e) Douglas McGregor : (1960→1973)	10
SECTION2. Définitions des concepts de base du système d'information.....	10
2.1. Définition du système d'information :	10
a) La Définition du système :	10
b) La définition de l'Information:.....	10
c)La Définition du système d'information :	11
2.2. Les dimensions du système d'information (SI)	11
2.2.1. La dimension organisationnelle des SI	12
2.2.2. La dimension managériale :	13
2.2.3. La dimension technologique :	13
2.3.Les types de systèmes d'information	14
2.3.1. Au niveau des opérations	14

2.3.2. Au niveau de la gestion	14
2.3.3. Au niveau stratégique :	14
2.4. Les fonctions du système d'information	15
2.5. Caractéristique du SI :	18
2.5.1. La rapidité et la facilité d'accès aux informations	18
2.5.2. La fiabilité ou l'intégrité des informations	18
2.5.3. La sécurité et la confidentialité des informations	18
SECTION3 : Les notions de base du système d'information ressources humaines	19
3.1 Définition du SIRH	19
3.2 Aperçu historique sur l'émergence du SIRH	21
a) Développement de la GRH	21
b) la numérisation de la Fonction ressources humaine	22
3.3 Structure de SIRH	24
3.4. Les caractéristiques du Système d'Information Ressources Humaines (SIRH)	24
3.5. Apports du SIRH dans la fonction RH.....	25
3.5.1 Réduction des délais.....	25
3.5.2 Maitrise des coûts.....	25
3.5.3 Qualité des décisions prises	25
3.5.4 La capacité de mesure	26
Conclusion :	27

Chapitre 2 : La numérisation au profit du SIRH

Introduction... ..	28
SECTION 1 : Définition des concepts fondamentaux	29
1.1. La digitalisation.....	29
1.1.1. Définition.....	29
1.1.2. La digitalisation des ressource humaine de (2000-jusqu'à aujourd'hui)	29
1.2. Utilisation des technologies digitales au sein des entreprises	30
1.3. Les étapes de la transformation digitale	31
1.5. Les conséquences de la digitalisation.....	31
SECTION 2 : Le fonctionnement du système d'information ressources humaines	33
2.1. Configurations du SIRH en processus	33
2.2 .Les aspects opérationnels du SIRH	36
2.2.1. La Paie.....	36

2.2.2. La gestion administrative du personnel (GAP)	36
2.2.3. La Gestion des Temps et des Activités (GTA)	37
2.3 Les aspects stratégiques (décisionnels) du SIRH	37
2.3.1. Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)	37
2.3.2. Le recrutement.....	38
2.3.3. La formation professionnelle	39
2.3.4. Tableaux de bord RH	39
2.3.5. L'audit social	40
2.4. La mise en place d'un SIRH	40
2.4.1. Exigences de mise en place	40
2.4.2. L'implantation d'un SIRH	40
2.5. Les différents utilisateurs d'un SIRH.....	42
2.6. Les enjeux du SIRH	43
2.7. Le rôle du Système d'Information RH et ces acteurs.....	43
2.7.1. Le rôle du Système d'Information RH.....	43
2.7.2. Le rôle des acteurs du SIRH	43
2.7.2.1. Améliorer le quotidien des gestionnaires du SIRH.....	44
2.7.2.2. Impliquer les managers dans la gestion de leur équipe.....	44
2.7.2.3. Responsabiliser l'ensemble des salariés.....	44
2.8. L'impact de SIRH sur une organisation.....	44
SECTION 3 : La numérisation des volets de la gestion ressources humaines.....	45
3.1. Les technologies de l'information et de la communication... ..	45
3.1.1. Définition des concepts (TIC)	45
3.1.1.1. Technologies	45
3.1.1.2. L'information	45
3.1.1.3. La communication.....	46
3.1.2. Les typologies des TIC.....	47
3.1.2.1. les réseaux.....	47
3.1.2.2. les logiciels.....	48
3.2. La digitalisation de la fonction ressources humaines.....	49
3.2.1. Le digital au service de la gestion prévisionnel des emplois et des compétences.....	49
3.2.1.1. Les principaux outils de la GPEC et leurs finalités.....	50
3.2.1.2. Les avantages de la GPEC digitalisée	52
3.2.2. Le digital au service de la formation (e-Learning).....	53

3.2.2.1. Le passage de la formation traditionnelle au digital Learning	53
3.3 Les avantages pour les formateurs	55
3.4 Les avantages pour les apprenants	56
3.2.3. Le digital aux services du recrutement (e-recrutement)	56
3.2.4. Le digital au service de la rémunération	60
Conclusion	63

Chapitre3 : La numérisation de système d'information ressources humaines en Algérie Cas de l'entreprise (Confection Numidia)

Introduction	64
SECTION 1 : Le système d'information en Algérie	65
1.1 Les entreprises algériennes face aux enjeux du système d'information	65
1.2 La sécurité des systèmes d'information dans les entreprises algériennes	66
1.3 Impacts de l'édification de la société de l'information et de l'économie numérique sur le développement économique et social de l'Algérie	66
Axe A - accélération de l'usage des TIC dans l'administration publique	67
Axe B - accélération de l'usage des TIC dans les entreprises	68
Axe C - impulsion du développement de l'économie numérique	68
Axe D - développement des compétences humaines	68
Axe E - renforcement de la recherche-développement et de l'innovation	69
SECTION2 : Historique et présentation générale de l'entreprise	69
2.1. Méthodologies de l'enquête et présentation de l'échantillon	69
2.2. Les motifs du choix de l'entreprise confection Numidia	69
2.3 Méthodologie et techniques d'investigations	70
2.4 L'échantillon de la recherche	70
2.5 Le déroulement de l'enquête	70
3. Présentation de l'organisme d'accueil	70
3.1 Les valeurs de l'entreprise Numidia	71
4. Les produits de la confection Numidia	72
4.1 La première gamme est les vêtements professionnels	72
4.2 La deuxième gamme est les tenus institutionnels	72
4.3 La troisième gamme est celle des vêtements	72
4.4 La quatrième gamme est celle des literies	73
5. Présentation de l'organigramme de l'entreprise Numidia	74

Table des matières

1.5. Département commercial	74
1.5.2 Département approvisionnement	74
1.5.3 Département production	74
1.5.4 Département finances et comptabilité	74
1.5.5 Département des ressources humaines	75
1.6. Les certifications de l'entreprise	75
SECTION 3 : La numérisation au sein de de l'entreprise Confection Numidia	75
3.1. MEGASOFT OFFICE (Logiciel de gestion d'entreprise)	76
3.1.1. La paie	77
3.2. Le recrutement.....	78
4.3. La formation.....	78
SECTION 4 : Analyse des résultats de l'enquête	79
Conclusion	95
Conclusion générale	96
Bibliographie.....	101
Liste des abréviations.....	102
Liste des tableaux.....	103
Liste des figures	104
Annexes.....	105
Table des matières.....	106

Résumé :

Depuis les trois dernières décennies le (SIRH) a contribué à aider les entreprises à utiliser la technologie pour améliorer leurs processus et rendre les (RH) et leur organisation beaucoup plus efficaces. À l'heure actuelle, face aux évolutions que connaît le marché et notamment la montée de la concurrence. Les entreprises ont tendance à se tourner vers les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) pour assurer sa pérennité.

L'objet de ce mémoire de recherche est de déterminer les apports ainsi que les privilèges que les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) assurent à la fonction RH, ainsi que de décrire les principaux bénéfices et apports de Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) sur la Fonction des Ressources Humaines (FRH).

Mots clés:

Système d'Information Ressources Humaines (SIRH), Système d'information (SI) Fonction Ressources Humaine (FRH), technologies de l'information et de la communication (NTIC),

Abstract :

For the last three decades the (HRIS) has contributed to helping companies use technology to improve their processes and make the (HR) and their organization much more efficient. At present, in the face of changes in the market and in particular the rise of competition. Companies tend to turn to new information and communication technologies (NTIC) to ensure its sustainability.

The purpose of this research paper is to determine the contributions as well as the privileges that Information and Communication Technologies (ICT) provide to the HR function, as well as to describe the main benefits and contributions of the Human Resources Information (SIRH) on the Human Resources Function (FRH).

Key words:

Human Resources Information System (HRIS), Information System (IS) Human Resources Function (FRH), information and communication technologies (NTIC),