

Département science de gestion
Master : Management des Organisation et des Ressources
Humaines
M.O.R.H
thème

La performance de système d'information sur la gestion
des ressources humaines au sein de l'entreprise Enie
a Sidi Belabes

Présenté par :

Douini chaima meftahia

Encadré par :

professeur moulai ali

Année universitaire 2024/2025

Remerciement :

Je tiens à remercier Dieu, tout Puissant pour la volonté et la patience dont il m'a gratifiés.

Mes vifs remerciements s'adressent à mon encadrant Monsieur le professeur MOULAI Ali pour sa disponibilité, ses conseils ainsi que ses orientations.

Mes remerciements et reconnaissances s'adressent aussi à mes enseignants et tout le personnel du Département de la gestion des entreprises et des administrations pour leur suivi et leur aide tout au long de mon cursus universitaire. Nous tenons aussi à exprimer nos remerciements à tout le personnel d'ennie pour leur accueil chaleureux et à toute personne qui a contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Je remercie les membres de jury d'avoir bien voulu prendre le temps d'écouter et d'évaluer mon travail.

Je remercie également mes enseignants pour l'orientation, pendant la rédaction de ce mémoire.

Enfin et surtout, l'ensemble de mes proches qui m'ont soutenus tout au long de ce voyage, mes très chers parents, mes sœurs Ahlem et Farida ma précieuse nièce Chahd. Mes amis de la classe MORH chacun par son nom ...

Liste des abréviations :

DRH : Directeur des Ressources Humaines..

E-GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences électroniques.

E-GRH : Gestion des Ressources Humaines électroniques.

E_Recrutement : recrutement électronique

E-Rémunération : rémunération électronique

E-formation : formation électronique

FRH : Fonction Ressource Humaine. **GAP** : Gestion Administrative du Personnel **GPEC** :

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

GRH : Gestion des Ressources Humaines.

RH : Ressources Humaines. **SI** : Système d'information.

SIRH : Système d'Information

TIC : technologies de l'information et de la communication

SI : système d'information

Liste des tableaux

Tableau 1 les fonctionnalités du SIRH :

Tableau n2 : répartition par sexe

Tableau n03 : ancienneté dans l'entreprise

Tableau n04 : la disponibilité du SIRH

Tableau n05 : Exploration de l'impact du SIRH sur l'identification des besoins qualitatifs en RH

Tableau n06 : le SIRH et le réduit des cout

Tableau n07 : les difficultés du SIRH

Tableau n08 : La fidélisation u personnel

Liste des figures :

1 :le sexe des individus répondent

2 : ancienneté des échantillons dans l'entreprise

3 :la disponibilité du SIRH

4 : l'exploration l'impact du SIRH sur l'indénification des besoins qualitatifs en RH

5 ; le SIRH et le réduits des coûts

6 : la satisfaction du SIRH

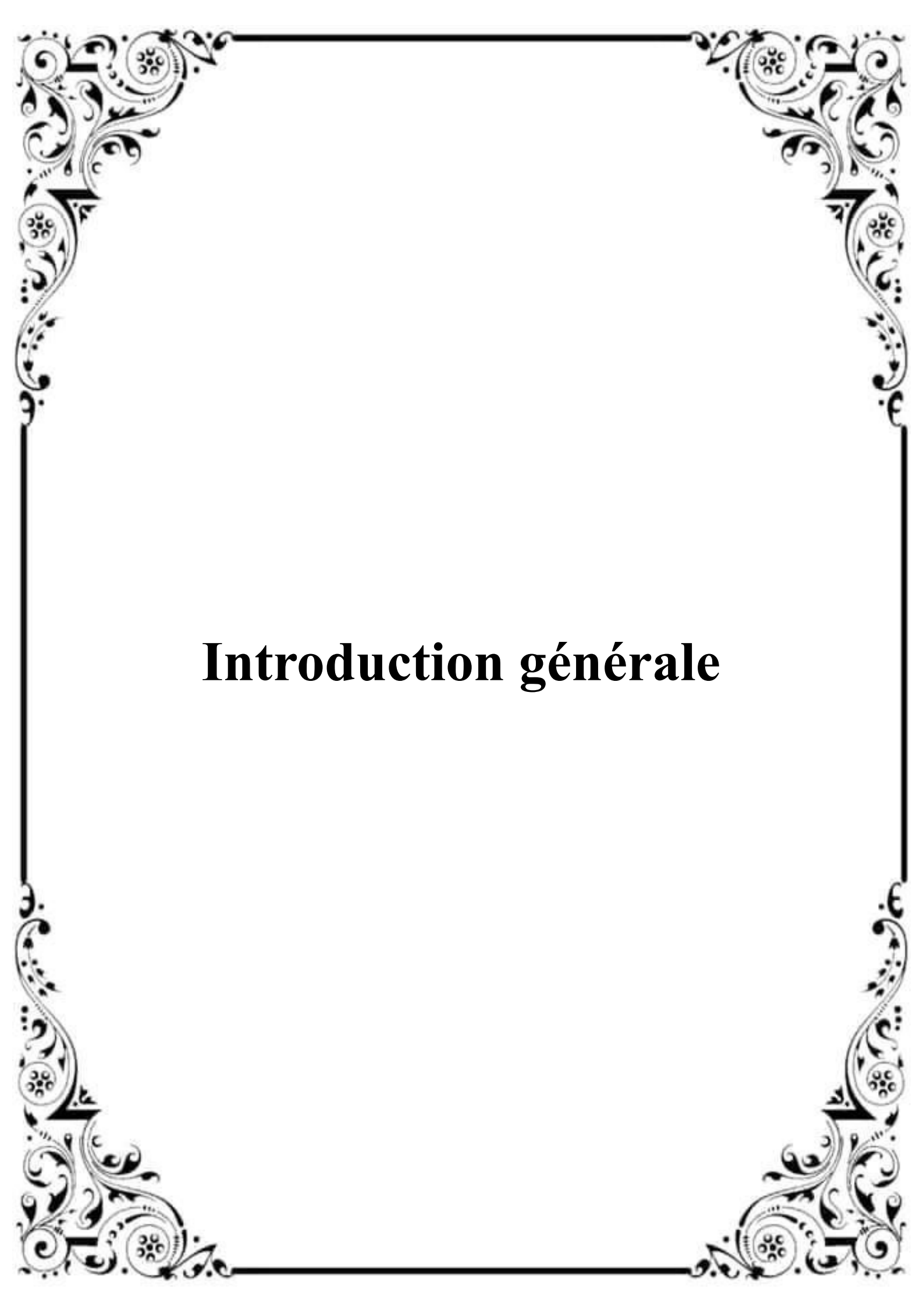
7 : les difficultés du SIRH

8 : le SIRH et la fidélisation du oersoy

Sommaire

Sommaire	5
Introduction générale	1
Problématique :	2
Hypothèse :	2
Objet du travail :	2
Intérêt choix de thème	3
Objectifs de recherche :	3
Chapitre 1 : le système d'information.....	4
des ressources humaines : cadre conceptuel.....	4
Introduction :	5
Le concept de Système d'Information (SI).	6
1. Définitions des termes Information et Système.....	6
Les composants du système d'information :	9
Section2 : le système d'information des ressources humaine	10
1. Définition du système d'information des ressources humaines :	10
•Le système d'information des ressources humaines :	11
3. Les enjeux du système d'information des ressources humaines :	12
4. Les aspects opérationnels et décisionnels du système d'information des ressources humaines :	13
La gestion du temps et des activités :	15
4.2. Les aspects décisionnels du SIRH.....	16
CONCLUSION :	18
Chapitre 2 : le système d'information des ressources humaine.....	19
au service de la performance de la GRH	19
L'introduction :	20
La gestion des ressources humaines (GRH) : fondement conceptuel et théorique :	21
1. La gestion des ressources humaines :	21

✓ Les objectifs explicites :	23
Présentation de pratiques de la gestion des ressources humaines :	24
• La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :	25
Section 2 : Le lien entre le système d'information et la performance de la gestion des ressources humaines :	26
Les avantages de la E-formation	27
Les inconvénients de l'E-formation :	28
2. L'impact du SIRH au sein d'une organisation :	29
3. Apport du SIRH à la Fonction RH :	30
Conclusion :	32
chapitre 3 L'apport système d'information des ressources humaines à la performance de la GRH au sein de l'entreprise ENNIE	33
Introduction :	34
Présentation de l'Entreprise Nationale des Industries Électroniques (ENIE) :	34
Origine de l'entreprise :	34
Ses missions principales étaient les suivantes :	35
Les étapes d'évolution de l'entreprise :	35
Objectifs et missions de l'entreprise :	36
La direction générale :	38
Les Directions Centrales :	39
1.Présentation du SIRH utilisé	41
3. Perspectives d'amélioration.....	42
Conclusion général	51
Résumé (Français)	54
Abstract (English)	55
ANNEX	56



Introduction générale

Introduction générale

De nos jours, les entreprises évoluent dans un environnement complexe caractérisé par une mondialisation des économies, une intensification de la concurrence et un développement technologique qui s'opère avec une vitesse vertigineuse. Dans un tel contexte, la compétitivité des entreprises est de plus en plus fondée sur des éléments immatériels dont le potentiel humain est un des plus importants. De ce point de vue, PERETTI, J.M. (2006) suggère que le facteur humain est un facteur stratégique apportant un véritable avantage concurrentiel quand ses efforts sont intelligemment orientés et rapidement exploités¹.

La gestion des ressources humaines (GRH) est devenue, au cours des dernières années, une activité stratégique créant un avantage concurrentiel essentiel à la firme (Arcand, 2006). En effet, le travailleur n'est plus qu'un engrenage remplaçable pour l'entreprise, mais plutôt un actif intangible que l'on veut attirer, former, motiver, engager, orienter, développer, mais surtout retenir dans notre entreprise. De ce fait, on réalise que les entreprises investissent de plus en plus dans leur capital humain.

Aujourd'hui, la technologie est une condition préalable pour rester sur le marché. La fonction RH comme les autres départements de l'entreprise, a aussi été touchée. Afin de suivre le rythme, elle a adopté son propre Système d'Information des Ressources Humaines, qui assure l'exactitude de l'application de ses politiques, réduit le volume de travail de routine pour se concentrer sur les aspects stratégiques.

L'entreprise algérienne doit adapter son organisation avec les outils appropriés. En cela le système d'information des ressources humaines ; abréviation souvent utilisée (SIRH) offre une meilleure opportunité pour l'entreprise algérienne. L'économie du III millénaire ne peut être en dehors du contexte de la globalisation des économies et la mondialisation des échanges et l'accélération de ces technologies de l'information et de la communication (TIC) parce que la compétitivité des entreprises se fait grâce à l'innovation et les techniques.

L'utilisation des SI internet est devenue une condition de fonctionnement et de développement, voire de survie. Presque tous les secteurs d'activités dépendent de l'utilisation des SI, notamment ceux qui ont un recours massif au commerce électronique, les secteurs des services, les secteurs industriels, etc. Bien que les technologies connues du grand public soient

¹ PERETTI, J.M, « Ressources humaines », 10^{ème} édition, paris, page 40

devenues davantage un bien de consommation , lorsqu'elles sont intégrées aux SI des entreprises et que ces avancées technologiques sont accompagnées de changements dans les pratiques managériales , ces SI rénovés et enrichis peuvent offrir un point d'ancrage pour de nouveaux produits et services .Ils apportent également des modes de conduite d'affaires novateurs en contribuant ainsi à fournir un avantage stratégique concurrentiel pour les entreprises .Selon de nombreuses recherches , un investissement dans les SI participe de façon tangible à l'augmentation de la productivité des entreprises et des nation²

Problématique :

Mon mémoire est basé sur la réponse à la problématique suivante :

Quel est le rôle de système d'information des ressources humaines sur l'amélioration de la gestion des ressources humaines ?

Hypothèse :

Afin d'apporter une réponse à notre problématique, nous avons appuyé notre recherche sur les hypothèses suivantes :

- Le système d'information des ressources humaines de l'entreprise algérienne est insuffisant et permet une informatisation partielle des processus liés à cette fonction.
- Le système d'information des ressources humaines ne contribue pas suffisamment à l'amélioration de la performance de la GRH au sein de l'entreprise algérienne.

Objet du travail :

Dans ce contexte général, l'objet de ce travail de recherche sera d'étudier le rôle du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) dans l'amélioration de la performance de la GRH au sein de l'entreprise algérienne. Le choix de ce thème est motivé par le fait que ce champ de recherche reste encore peu exploré surtout au sein des entreprises algérienne

² Kenneth Laudon ., Jane Laudon, « Management des système d'information », 11émé édition ,édition Pearson ,paris 2010.p .1.

Intérêt choix de thème

Le choix de ce sujet : « Le système d'information des ressources humaines (SIRH) » n'a pas été banal

- Ensuite et vu l'évolution incessante de l'environnement de l'entreprise, l'intérêt de recourir au SIRH devient cruciale notamment avec la place croissante des ressources humaines dans la création et le maintien de l'avantage concurrentiel ;
- Enfin, il y a également le fait que cette thématique soit en adéquation parfaite avec la formation suivie.

Objectifs de recherche :

Nous avons souhaité, lors de cette étude, comprendre ce qu'est un SIRH, il convient de s'intéresser à son histoire, aux évolutions de ses définitions et aux grandes fonctions qui le composent. Pour être efficace dans la pratique, il est également nécessaire d'appréhender quelques notions clés. Et ainsi d'apprécier l'état d'avancement de l'hypermarché UNO, d'Alger dans l'utilisation des nouvelles technologies et particulièrement l'étendue de leur SIRH à travers de nombreuses fonctionnalités dans la gestion des ressources humaines

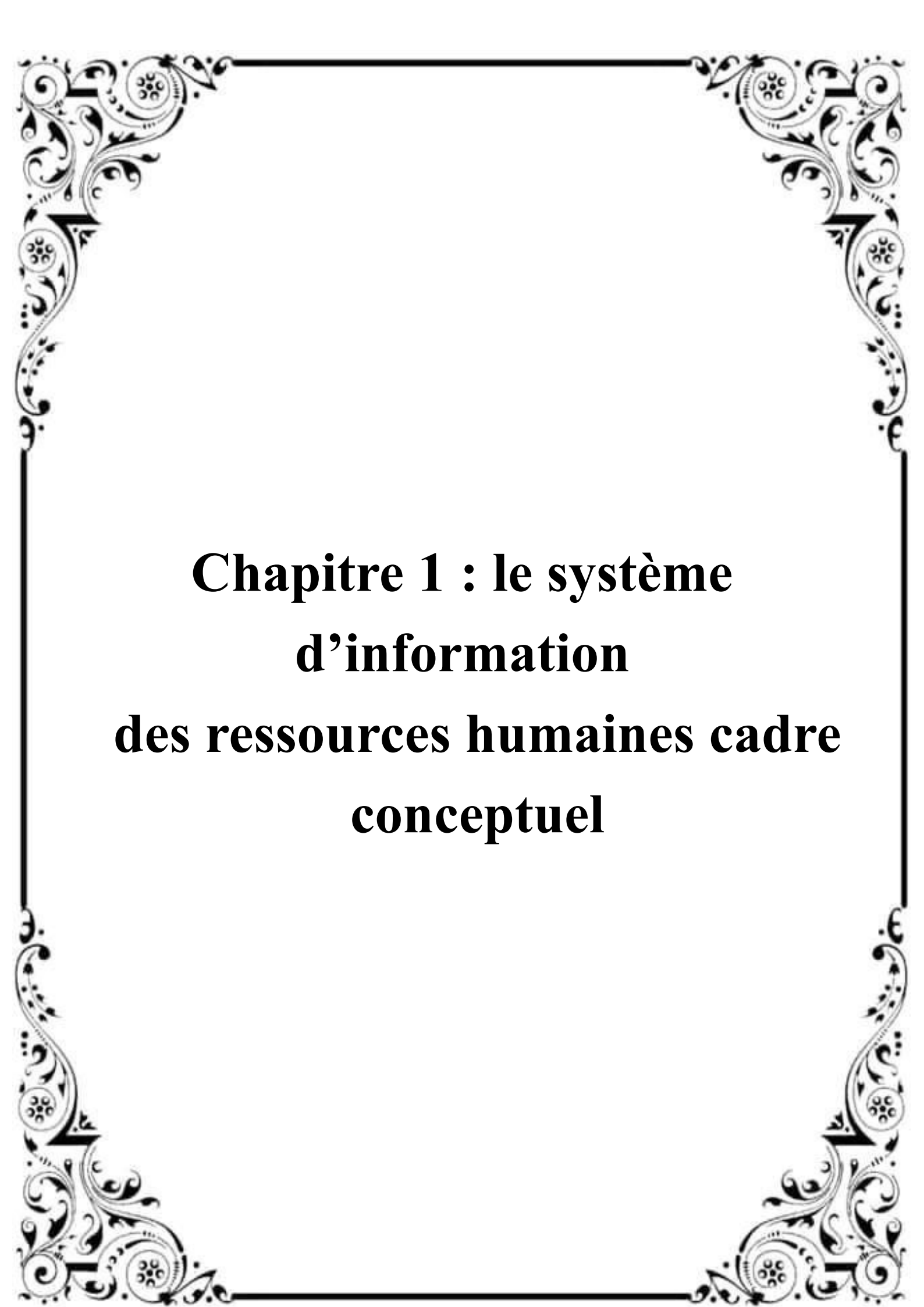
Méthodologie de recherche :

Pour mener à bien ce projet, nous avons structuré notre travail de recherche en deux grandes parties. Les deux premiers chapitres sont consacrés à la revue de littérature sur les sujets connexe au SIRH, le troisième chapitre concerne notre contribution empirique.

Dans un premier chapitre, nous nous attèlerons à dresser l'état de la littérature des sujets gravitant autour de l'objet de ce mémoire. Nous commencerons par définir les notions nécessaires pour pouvoir comprendre la notion SIRH : système d'information, information évolution, définition, avantage

Dans un second chapitre, nous nous intéresserons plus particulièrement à l'évolution, aux définitions et missions de la fonction des ressources humaine après nous examinerons le lien entre le système d'information des ressources humaines, et la GRH.

Le troisième chapitre est consacré à notre étude empirique, nous débiterons par la présentation l'organisme d'accueil, dont nous étudierons le SIRH au sein de l'organisme. Nous ferons enfin un état des résultats de notre recherche et reviendrons sur notre problématique et hypothèses de recherche. Finalement, nous rappelons les conclusions que nous avons tirées de notre problématique et hypothèses de recherche



Chapitre 1 : le système d'information des ressources humaines cadre conceptuel

Introduction :

Les systèmes d'information des ressources humaines ont vu le jour en 1960 dans les entreprises. Aujourd'hui, ils constituent un élément clé pour l'amélioration de la performance globale des entreprises avec l'offre de nouvelles perspectives organisationnelles et managériales. Ces systèmes permettent aux entreprises de décentraliser certaines activités liées aux ressources humaines, d'en externaliser certaines au profit de prestataires permettant alors à la Direction des Ressources Humaines (DRH) de se recentrer sur les activités de valeur ajoutée.

La mise en place et le développement d'un SIRH relève d'une décision purement stratégique. En effet, un tel système impose aux entreprises de revoir leurs processus de gestion de l'information dans le but d'optimiser l'efficacité des collaborateurs et d'améliorer les processus ressources humaines (RH). Les SIRH sont désormais devenus des outils indispensables pour gagner en temps et en performance.

L'objet du premier chapitre sera, dans un premier temps, d'étudier le concept de SI sous différents aspects et celui du SIRH, dans un second.

Le concept de Système d'Information (SI).

Le SI est une notion qui peut paraître abstraite, nous allons donc proposer une définition complète et claire. Pour cela, nous définirons séparément les deux termes qui composent le concept : « information » et « système ». Puis, nous analyserons son mode de fonctionnement afin de comprendre réellement son utilité.

1. Définitions des termes Information et Système.

L'information :

Selon LAUDON K. et LAUDON L., « le terme information recouvre les données qui sont présentées sous une forme utile et utilisable par les personnes »³

Pour Jacques ARSAC , « une information est une formule écrite susceptible d'apporter une connaissance. Elle est distincte de cette connaissance. ». Les informations nous permettent donc de compléter nos connaissances sur des événements, des personnes ou des objets. Elles peuvent exister sous plusieurs formes : écrites, picturales, orales ou sonores voire tactiles ou olfactives. En informatique, cette information est également appelée « donnée ». Elle va être conservée, traitée ou transmise à l'aide d'un support.

Pour qu'une information soit fonctionnelle, il faut qu'elle soit utilisable et de qualité. Pour s'en assurer, elle doit remplir trois conditions²: la dimension temporelle, le contenu et la forme.

La dimension temporelle : l'information doit être régulièrement mise à jour et surtout être accessible et disponible à tout moment.

Le contenu : l'information doit être fiable, exacte et précise. Elle doit provenir de sources sûres et vérifiées. Elle doit aussi être pertinente, adaptée et utile.

La forme : L'information doit être claire. Son organisation doit permettre sa bonne compréhension.

Cette condition a été facilitée grâce aux nouvelles technologies de l'information en permettant de les présenter sous des formes et supports variés.

³ LAUDON, K., et LAUDON, J., Management des systèmes d'information, p. 14. ² O'BRIEN, J., Les systèmes d'information de gestion.

L'information au sein d'une entreprise possède de multiples sources. Elles peuvent être internes comme les documents comptables et financiers, les documents sociaux, les notes de services, les informations concernant les salariés ou bien externe comme les médias, les factures, la publicité, les lettres. L'information est donc considérée comme un outil de communication externe et interne, elle est très importante au sein des entreprises. L'information permet d'assurer la coordination des différents services qui composent l'entreprise. Elle contribue ainsi à la cohésion sociale. Les entreprises doivent donc mettre en place des moyens qui vont lui permettre une bonne gestion de la masse d'informations qui circule en son sein.¹

Qu'est ce qu'un système ?

Nous venons de voir que les entreprises ont une multitude d'informations à gérer et qu'elles doivent mettre en place ce que l'on appelle un système d'information. Mais qu'est-ce qu'un système ? Pour Jean-Louis Le Moigne ¹ un système, c'est :

- **Quelque chose** : un objet réalisable appartenant au monde réel, et non à une idée.
- **Dans quelque chose** : Le système va interagir avec son environnement. On ne peut pas se concentrer sur une seule chose, il faut prendre en compte toutes les interactions.
- **Pour quelque chose** : Il faut connaître la finalité poursuivie par l'organisation : recherche d'un profit ou un service à rendre.
- **Fait quelque chose** : L'activité de l'organisation va l'amener à sa finalité. Pour cela, il faut que l'activité crée de la valeur ajoutée. Le facteur de création de valeur est l'humain.
- **Par quelque chose** : Pour que l'homme soit performant, il faut structurer les actions des acteurs et faire circuler les flux nécessaires à ces actions.

Qui se transforme dans le temps: L'action de création de valeur ajoutée évolue, notamment parce que c'est un processus* de transformation de ressources.²

1. Le système d'information.

Selon LAUDON K. et LAUDON L., un système d'information peut être de différents types : **Manuel** : c'est-à-dire qu'il repose sur l'utilisation du papier et du crayon,

¹ GILLET, M., GILLET, P., SIRH : Système d'information des ressources humaine ² IVON BERTALANFFY, L., Théorie générale des systèmes.

- **Parallèle** : ceci représente le bouche à oreille,

- **Informatisé** : le SI repose sur des technologies informatiques, des logiciels et du matériel.

a. Définition du système d'information.

On pourrait donc penser qu'un système d'information représente un ensemble d'informations, mais c'est un peu plus compliqué puisque ce dernier est représenté comme la deuxième dorsale nerveuse après les hommes au sein d'une entreprise.

Lorsque le cycle économique d'une entreprise est ralenti ou même arrêté, le gestionnaire de l'entreprise va chercher à trouver d'où viennent ces ralentissements (sous payer ou sur payer les salariés, ne pas bien le gérer, le former ou bien le motiver, etc.). Une fois les problèmes trouvés, il lui faut organiser des moyens pour être informé en temps réel de l'état d'avancement sur la résolution de ces derniers : c'est ce qui va constituer le système d'information.⁴

La définition de LAUDON K. et LAUDON L. du système d'information est la suivante : « un système d'information est un ensemble de composantes inter reliées qui recueillent de l'information, la traitent, la stockent et la diffusent afin d'aider à la prise de décision, à la coordination et au contrôle au sein de l'organisation »⁵

Robert REIX s'est inspiré des théories de management pour donner sa propre définition de système d'information : « Ensemble organisé de ressources : matériel, logiciel, personnel, données, procédures... permettant d'acquérir, de traiter, de stocker des informations (sous forme de donnée, textes, images, sons, etc.) dans et entre des organisations ». Selon lui, le but d'un système d'information est d'« Apporter un soutien aux processus de travail dans l'organisation selon trois modalités principales : fournir de l'information, assister le travail humain et automatiser le travail ». Il ne faut pas penser qu'un système d'information ne soit qu'un système informatique, mais c'est tout système qui va permet de réaliser des processus de collecte, mais aussi de mémorisation et de traitement de l'information.

Le SI est donc « un réseau complexe de relations structurées où interviennent des hommes, des machines et des procédures, qui a pour objet d'engendrer des flux ordonnés d'informations pertinentes, provenant de sources internes et externes à l'entreprise et destinées

⁴ ANGOT, H., Système d'information de l'entreprise.

⁵ LAUDON K. et LAUDON L. Management des systèmes d'information p.13.

à servir de base aux décisions »⁶. Un SI se compose des ressources d'une organisation qui vont servir à récolter, structurer, saisir et stocker des données, pour, par la suite, transformer ces données en informations utilisables et les transmettre, les communiquer aux utilisateurs ou de les diffuser au sein de l'organisme sous une forme adaptée.

Les composants du système d'information :

- A. Les acteurs :** Il n'y a pas de système d'information fonctionnant sans ressources humaines. Ce sont soit des utilisateurs du système qui pour la réalisation de leurs tâches utilisant l'information produite par le système ou aliment le système en données nouvelles, ou bien des spécialistes de la construction des systèmes d'information (analystes, programmeurs) dont le travail consiste à concevoir, développer, implanter les bases technologiques de système et assurer son fonctionnement.
- B. Les données :** Sous des formes variées (chiffres, textes, images, sons), ces ressources essentielles matérialisent l'information détenue ou utilisant par l'organisation. Elles traduisent soit des événements nouveaux (par exemple un compte client) ces données constituent la matière première des traitements, elles concrétisent des connaissances de l'organisation et elles sont un véritable actif indispensable à son fonctionnement.
- C. Les matériels & logiciels :** Le système d'information repose dans la plupart des cas sur des technologies numériques : réseaux et différents types de terminaux, des logiciels qui sont des programmes commandant le fonctionnement du matériel. Le choix ou l'élaboration de ces programmes est un aspect majeur de la construction des systèmes d'information, car les programmes conservent les connaissances opératoires de l'organisation, ils constituent un répertoire de modèles pour l'action.
- D. Les pratiques de travail :** Les pratiques réelles de travail, individuelles ou collectives, imbriquent des tâches automatisées et des tâches confiées aux personnes : la définition des rôles respectifs de l'homme et de la machine est décrite, de façon formelle ou informelle, par des procédures, qui constituent la partie dynamique de système d'information. Mais un système d'information ne découle pas de simples juxtapositions de ces différentes ressources. Il est le résultat d'un travail de construction qui a pour but de répondre au mieux à des objectifs assignés au système.⁷

⁶ ANGOT, H., Système d'information de l'entreprise.

⁷ TADEKART ADEL ET YOUSFI OUAHMED <Le rôle du système d'information des ressources humaines dans l'amélioration de la performance de la gestion des ressources Humaines : Cas d'Algérie Télécom mémoire fin d'étude de master en science de gestion

Le SI est en quelque sorte la mémoire de l'entreprise. Selon l'approche systémique* l'entreprise peut se décomposer en trois sous-systèmes qui sont en perpétuelle interaction

- **le système d'opérations (modules opérationnels* MO) :** C'est là où s'effectuent les processus de production (actions pour la transformation de ressources en produits ou services).
- **le système de décision ou de pilotage (modules pilotes* MP) :** C'est ce système qui exerce un contrôle, une régulation, décision pour assurer la cohérence entre objectifs et les actions
- **le système d'information (SI) :** C'est l'interface entre les modules pilotes et les modules opérationnels. Il enregistre, mémorise et traite les informations en provenance des MO, afin d'informer les MP. Ces derniers vont utiliser ces informations pour prendre des décisions d'action. Enfin, le SI renvoie ces décisions aux MO.⁸

Section2 : le système d'information des ressources humaine

1. Définition du système d'information des ressources humaines :

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

Selon les grands spécialistes, le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) est défini comme un ensemble de technologies, de processus et de pratiques visant à gérer de manière intégrée les données et les activités liées aux ressources humaines au sein d'une organisation. Voici quelques définitions fournies par des experts⁹

- Gérard Piétri, Nathalie Raulet-Croset: Le SIRH est un ensemble intégré de logiciels, de bases de données et de systèmes d'information permettant de gérer les processus et les activités liées aux ressources humaines, tels que le recrutement, la formation, la gestion des compétences, la paie, etc.
- Michael J. Kavanagh, Mohan Thite, Richard D. Johnson : Le SIRH est un système informatisé qui permet de collecter, de stocker, de traiter et de gérer les informations

⁸ GILLET, M., GILLET, P., SIRH : Système d'information des ressources humaines, p.16 : Un système est composé de trois types d'éléments

⁹ Gérard Piétri et Nathalie Raulet-Croset , « Le SIRH », 14 eme édition, Vuibert, Paris, 2017, p12

relatives aux ressources humaines dans le but de soutenir la prise de décision, d'automatiser les processus et d'améliorer l'efficacité de la fonction des ressources humaines

- David G. Collings, Geoffrey Wood : Le SIRH est un ensemble de technologies et de systèmes informatiques utilisés pour gérer les données et les processus liés aux ressources humaines. Il permet de centraliser les informations sur les employés, de faciliter l'automatisation des tâches administratives et de soutenir les activités stratégiques de gestion des ressources humaines¹⁰

Nous pouvons donc résumer la définition d'un système d'information des ressources humaines comme un ensemble de programmes ou d'applications informatiques permettant d'automatiser les différents processus qui composent la gestion des ressources humaines. Ce dernier couvre donc l'ensemble du domaine des RH. Le SIRH va avoir pour objectif d'aider le service des ressources humaines dans leur travail au quotidien. Notamment puisqu'il a permis d'automatiser des tâches administratives qui étaient répétitives c'est-à-dire la gestion de la paie, la gestion administrative, la gestion des temps, la formation, etc, que nous développerons

L'évolution du SIRH a apporté des changements significatifs dans la façon dont la GRH est gérée. Cette transition s'est permis une meilleure gestion des ressources humaines, une plus grande efficacité des processus et une prise de décisions basée sur des données fiables

•**Le progiciel de paie** : Dans les années 1960, la transition de la mécanographie à l'informatique a marqué un changement important. Toutefois, les logiciels de paie n'étaient pas encore répandus dans les années 1970 et 1980. Ces logiciels étaient conçus pour gérer la fonction standard de la paie, comme le calcul et l'édition des bulletins de paie

•**Les progiciels ressources humaines** : Avant les années 1990, la gestion du personnel se concentrait principalement sur la paie. Cependant, avec l'évolution des enjeux et des défis, la fonction RH a dû s'adapter. Les besoins en informations ont augmenté de manière significative, ce qui a conduit à l'émergence de solutions logicielles plus complètes. Ces solutions intègrent des fonctionnalités telles que la gestion administrative du personnel, la gestion de la formation et du temps, constituant ainsi le cœur du système d'information des ressources humaines

•**Le système d'information des ressources humaines** : À partir des années 2000, de nouveaux facteurs révolutionnent le domaine des SIRH, notamment la nécessité d'assurer

¹⁰ Sarah ZIANI et SIHADDI Souhila ; « Le système d'information un impératif stratégique dans le développement des compétences Cas ENIEM » ; Mémoire de Master Université Mouloud Mammeri; 2022; pp41.44

l'employabilité face aux difficultés de recrutement. Deux structures de logiciels sont observées :

- Un progiciel unique regroupant toutes les fonctionnalités, également appelé "progiciel couteau suisse", où tout est intégré.

- Plusieurs progiciels entourant un progiciel principal, dans une approche dite "best of breed", où différents progiciels spécialisés cohabitent avec un progiciel central qui stocke les données individuelles telles que les postes, les emplois, les compétences, les carrières, le recrutement et la mobilité. Ces nouvelles fonctionnalités complètent les progiciels existants et répondent aux besoins des gestionnaires des ressources humaines.

• **L'âge d'or du SIRH** : Tout a été exploré dans le domaine des SIRH, mais les progrès technologiques continueront à impacter la fonction RH. De nouveaux architectes de logiciels et de nouvelles tâches émergeront, en particulier avec les concepts de gestion des talents.¹¹

3. Les enjeux du système d'information des ressources humaines :

La digitalisation au sein des services Ressources Humaines (RH) des entreprises fait face à de nombreux défis. Cette transformation a un impact à tous les niveaux : la direction, les acteurs

RH, les managers. L'ensemble des collaborateurs font face à de nouveaux usages numériques. Chacun est donc, d'une façon ou d'une autre, acteur du SIRH au sien de son entreprise. Alors, les enjeux d'un SIRH sont les suivants :

- Respecter les obligations légales
- Garantir la sécurité des données Ressources Humaines (RH)
- Améliorer la productivité administrative Ressources Humaines (RH)

Structurer les processus Ressources Humaines (RH)

- Mieux piloter ses décisions Ressources Humaines (RH).

Le SIRH est également un moyen d'assurer la mise en œuvre de la politique ressource humaine en facilitant l'accès à l'information par divers utilisateurs et par les partenaires de

¹¹ Gillet Michelle, Gillet Patrick ; « Système d'information des ressources humaines » ; Vuibert, Paris ; 2010.

la fonction ressources humaines, ce qui permet une standardisation des objectifs de l'organisation et ceux des ressources humaines¹²

4. Les aspects opérationnels et décisionnels du système d'information des ressources humaines :

4.1. Les aspects opérationnels du SIRH : Nous allons illustrer cela en analysant les différentes gestions qui composent la gestion opérationnelle des RH **La gestion du personnel :**

Lorsque nous parlons de la gestion du personnel, cette dernière englobe les gestions suivantes : la gestion administrative, la gestion des missions et la gestion de la formation qui sont nécessaire pour la réalisation de la paie. Nous allons donc détailler ces dernières.

La gestion administrative :

Cette gestion a pour objectif de traiter, de manière qualitative, les informations concernant le salarié et qui sont conservées dans le dossier de celui-ci. Ces informations sont multiples et variées comme le montre la liste suivante, qui n'est pas exhaustive, elle évolue en fonction des règlements et du contexte de l'entreprise et de son environnement.

- Gérer les congés,
- Gérer les absences ainsi que leurs incidences diverses,
- Gérer les visites médicales
- Gérer les titres de séjour pour les étrangers,
- Contrôler le droit à exercer certaines tâches,
- Gérer les obligations par rapport aux travailleurs handicapés,
- Gérer les tickets restaurant, chèques vacances ou titres de transport.

La mise en place du SIRH va permettre d'améliorer la qualité du traitement des données administratives, notamment par la diminution des délais de transmission des informations, des erreurs de recopie et des omissions dans le traitement des données, grâce aux alertes de renouvellement.

La gestion des missions :

¹² PERETTI-M., « Gestion des ressources humaines », 12^e édition Vuibert, Paris, 2004-2005, pp 225-226.

Cette gestion concerne la gestion des déplacements et des frais de missions. Elle représente une activité complexe et lourde puisqu'il faut :

- Collecter les informations très rapidement (motif du déplacement, personnes concernées, moyens de transport utilisés, frais engagés)
- Effectuer des contrôles permettant de vérifier la réalité du déplacement, - Gérer et contrôler les conditions de remboursements des frais engagés.

Il va donc y avoir un accès pour le salarié, ce dernier devra saisir ses ordres de missions et sa fiche de frais et un accès à la DRH pour lui permettre d'effectuer un contrôle sur la validité des informations fournies par le salarié. Ainsi qu'une interface avec la fiche de paie, notamment pour pouvoir effectuer le remboursement des frais de déplacement.

La gestion de la formation :

Cette gestion est complexe puisqu'une formation peut intervenir pour plusieurs raisons :

- Pour améliorer les compétences du personnel dans les postes occupés
- Pour assurer l'évolution du personnel en cohérence avec l'évolution de la technicité des postes,
- Pour assurer la reconversion du personnel,
- Suite à une demande de congé individuel de formation (DIF).

Les actions liées à cette gestion sont les suivantes :

- La définition des axes du plan de formation,
- La gestion des actions et sessions organisées par l'entreprise,
- Le suivi des demandes de formation,
- La gestion des aspects pédagogiques (convocations, fiche de présence, etc).

La gestion du dossier salarié :

Tout d'abord, le dossier du salarié comporte des informations signalétiques. Ce sont les informations qui concernent les coordonnées personnelles ainsi que professionnelles, les différents noms et prénoms du salarié, adresses et autres informations personnelles ou professionnelles. Ensuite, vient les information concernant le relevé d'identité bancaire, nécessaire pour le versement du salaire. Puis, les informations concernant le CV et la

carrière professionnelle. Enfin on y retrouve les informations relevant de la gestion administrative du personnel que nous avons vu auparavant.

Le SIRH va alors permettre d'organiser au mieux la mise à jour de ce dossier salarié, puisqu'il va permettre d'impliquer le salarié, permettre au gestionnaire d'effectuer des contrôles, mais aussi faciliter la transmission d'information entre ces deux derniers.

La gestion des contrats de travail :

Le SIRH permet de gérer les contrats de travail de manière cohérente en suivant les différentes règles de gestion. Cet outil va permettre de créer l'arborescence entre le dossier salarié et les différents contrats de travail de ce dernier. L'interface du SIRH sera composée d'informations relatives :

- au contrat de travail,
- à la paie
- aux codifications (date d'entrée dans l'entreprise, ancienneté, coefficient, prime d'ancienneté),
- au suivi des heures,
- la formation et le repos (congrés payés, RTT, DIF).

Pour conclure sur la gestion administrative du personnel, on peut dire que la clé de réussite de cette gestion repose sur des systèmes d'alertes concernant les événements nécessitant une intervention au niveau du service du personnel c'est-à-dire l'utilisation d'outils intégrés de workflow. Mais aussi sur des procédures définissant les modalités de gestion de certaines informations.

La gestion du temps et des activités :

Comme nous l'avons vu précédemment, la gestion du temps de travail s'alourdit avec la volonté de flexibilité de plus en plus importante notamment avec la mise en place de l'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires défilées, etc.

La gestion du temps constitue l'enregistrement quotidien de la planification du travail dans le temps avec les informations suivantes : horaires de référence, planification, rotations de postes, congés, compte épargne. Mais cela permet aussi de mesurer le temps de travail effectué par le salarié et donc d'obtenir des indicateurs sur l'absentéisme, les heures supplémentaires.

La gestion de la paie.

La paie est un « ensemble de processus, de pratiques et d'applications mis en œuvre pour calculer les éléments de paie, effectuer les paiements et s'assurer de la conformité réglementaire de l'activité. Cela couvre toutes les opérations entrant dans la production de la paie : calcul des salaires, des rémunérations, des avantages et des déductions, mais aussi l'édition et la distribution des bulletins, les déclarations aux organismes tiers ainsi que la maintenance légale ». ¹³ La gestion de la paie va regrouper toutes les informations traitées précédemment. Chaque information a des répercussions différentes sur la paie du salarié.

Selon Bernard JUST, la paie est « 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 essentiellement indispensable ». ² Au début, la paie était au cœur du SIRH, mais maintenant c'est le dossier du salarié, comme le montre Bernard JUST : « le dossier individuel est le socle de tous les processus SIRH »

Face à la complexification de la paie notamment dû aux évolutions légales et réglementaires, les éditeurs de solutions SIRH doivent sans cesse adapter leur logiciel aux nouveaux besoins.

4.2. Les aspects décisionnels du SIRH

Pour prendre les décisions, les décideurs ont besoin d'outils pour les aider, le guide les informer afin de pouvoir prendre la ou les meilleures décisions. L'un des outils indispensables est le tableau de bord qui va fournir les indicateurs nécessaires à la bonne prise de décision.

Le SIRH va rendre ces outils plus rapides et plus fonctionnels. Nous allons donc voir l'aspect décisionnel du SIRH avec la prévision de la masse salariale, la GPEC, le bilan et l'audit social.

- **LA GPEC¹⁴** : C'est une gestion prévisionnelle des emplois qui se donne la souplesse d'adapter les salariés en faisant évoluer leur compétences suivant les besoins organisationnels » ¹⁵

¹³ ADP, L'externalisation de la paie en Europe. ²
JUST, B., Pas de DRH sans SIRH page 35.

¹⁴ IBIDI ; p. 177/188

¹⁵ Sauret C, « la gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi et des compétences », Vuibert, Paris, 1993

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est une approche de gestion des ressources humaines qui vise à concevoir, mettre en œuvre et contrôler les politiques et les pratiques visant à anticiper et réduire les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tant en termes d'effectifs que de compétences

La GPEC comme instrumentation de gestion, emprunt deux conceptions de la Gestion prévisionnelle des ressources humaines :

- La Gestion prévisionnelle de l'emploi
- La Gestion anticipée des compétences

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

-Faciliter le travail de recherche d'une personne, qui appartient à l'entreprise ou qui figure sur les candidatures et qui posséderait le profil recherché.

-Définir les caractéristiques d'une offre.

-Mesurer les écarts entre les compétences d'une personne et les exigences, du poste qu'elle occupe, afin de ne pas avoir de personne sur ou sous profile par rapport au poste occupé.

-Préparer les différents entretiens et le plan de formation par rapport aux écarts constatés cidessus Donner un accès un salarié pour qu'il mette à jour les données le concernant (CV, demande de formation, etc...

La prévision de la masse salariale

Etant donné, que la masse salariale évolue en fonction de plusieurs critères, le SIRH va permettre de réaliser des simulations en croisant plusieurs critères relatifs à :

- L'évolution mécanique des salaires et des carrières en fonction du temps.
- L'évolution quantitative et qualitative des personnes, facteurs liés à la GPEC.
- L'incidence des politiques salariales à différents niveaux

Le pilotage et le contrôle de la gestion sociale :

Pour n'importe quel domaine, le SIRH doit être capable d'élaborer les indicateurs que l'on souhaite et les présenter sous différentes formes.

La plupart des entreprises utilisent le bilan social pour obtenir un grand nombre d'indicateurs. L'étude du bilan social va permettre d'obtenir des tableaux croisés, des graphiques, ces derniers vont être utiles pour répondre aux enquêtes de certains organismes mais aussi indispensables pour le pilotage effectué par les RH.¹⁶

CONCLUSION :

Les SIRH sont des vecteurs de décentralisation et de personnalisation de la fonction ressources humaine en ce sens qu'ils confèrent à ces différents acteurs de nouveaux rôles. Le DRH a désormais une collection d'outils tels que l'intranet, les systèmes experts qui lui permettent de se détacher de certaines fonctions administratives afin de se consacrer aux aspects stratégiques de sa fonction.

En somme, les SIRH peuvent aider à l'amélioration des performances de l'entreprise dans beaucoup de domaines de gestion, notamment, celui de la GRH. C'est précisément, à ces aspects que va s'intéresser le deuxième chapitre du travail.

¹⁶ Sarah ZIANI, SIHADDI Souhila ; « Le système d'information un impératif stratégique dans le développement des compétences » ; 2022 ; p.p. 81/82

Chapitre 2
le système d'information des
ressources humaine
au service de la performance de
la GRH

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

L'introduction :

L'apparition des technologies de l'information et de communication (TIC) a bouleversé le monde des entreprises, particulièrement, la fonction ressource humaine (FRH) concernant les modalités de sa gestion. En effet, pendant longtemps, la gestion des ressources humaines se faisait par des moyens traditionnels et manuels. Aujourd'hui, cette fonction peut saisir les innombrables opportunités offertes par le progrès technologique y afférent aux TIC et aux SI.

Les SIRH en tant qu'application du système d'information destinée à la gestion des ressources humaines permettent d'optimiser la gestion des données liées aux processus RH. Ils peuvent améliorer significativement la qualité des services rendus et, par conséquent, contribuer à l'obtention de meilleures performances dans l'exercice de cette fonction essentielle.

Ce chapitre se subdivise en deux sections. L'objet de la première consiste en la construction d'un cadre conceptuel et théorique sur la gestion des ressources humaines (GRH), tandis que la deuxième nous permettra de mieux comprendre le lien entre le système d'information et la GRH.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

La gestion des ressources humaines (GRH) : fondement conceptuel et théorique :

1. La gestion des ressources humaines :

Selon LETHIELLEUX (date), la GRH « peut se résumer à faire en sorte que l'entreprise ou l'organisation à laquelle on s'intéresse dispose en temps voulu des personnels dont elle a besoin. Autrement dit, c'est avoir les ressources qu'il faut, où il faut et quand il faut »¹

Pour sa part, SEKIOU (2001), la GRH « consiste en des mesures (politiques, procédures, etc...) et des activités (recrutement, etc...) impliquant des ressources humaines et visant à une efficacité et une performance optimales de la part des individus et de l'organisation »². C'est pour Dolan et al (2002), « l'ensemble des activités qui visent la gestion des talents et des énergies des individus dans le but de contribuer à la réalisation de la mission, de la vision, de la stratégie et des objectifs organisationnels »²

De manière commune, les définitions proposées mettent en avant le fait que la GRH est un ensemble d'activités et d'actions mise-en-œuvre par la fonction RH en vue d'atteindre des objectifs.

Les objectifs visés par la gestion des ressources humaines :

Les objectifs de la GRH peuvent être classés en trois catégories non exhaustives, en fonction de leur caractère explicite, de leur lien avec le temps ou de l'absence de ces caractéristiques.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

¹ ILETHIELLEUX, L., « L'essentiel de la gestion des ressources humaines », 5e édition, édition Gualino, 2012, p17.

² SEKIOU, L. PERETTI, J.M. CHEVALIER, F. BAYAD, M., « La Gestion des Ressources Humaines », Edition De Boeck Université, Canada, 2001, p 10

✓ Les objectifs implicites :

La gestion des ressources humaines vise trois objectifs implicites¹

1. L'amélioration de la qualité de travail :

Les salariés cherchent à accroître leur contribution à l'organisation en bénéficiant d'une plus grande autonomie et en se voyant confier des responsabilités. De plus en plus d'employeurs réalisent qu'il est dans leur intérêt de permettre à leurs salariés de réaliser leurs aspirations, car cela augmentera leur satisfaction au travail et améliorera la qualité de vie au travail.

2. L'accroissement de la productivité :

La gestion des ressources humaines peut avoir un impact significatif sur les performances d'une organisation en influençant directement les employés. Les gestionnaires des ressources humaines contribuent le plus à la productivité de l'entreprise en se concentrant sur l'organisation du travail et l'analyse des postes.

Les résultats de cette étude indiquent que les méthodes traditionnelles d'organisation du travail, qui impliquent une description détaillée des tâches et des responsabilités, peuvent limiter la créativité à fournir une contribution personnelle, ce qui nuit à la productivité globale.

3 .Le respect du cadre juridique :

Il est impératif que les gestionnaires des ressources humaines soient pleinement informés des lois et règlements concernant l'embauche, la rémunération, la santé et la sécurité au travail, ainsi que les relations de travail et les droits de la personne, car la gestion des ressources humaines dans l'organisation doit être conforme à ces réglementations.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

✓ Les objectifs explicites :

De plus, la gestion des ressources humaines poursuit cinq objectifs clairement énoncés²

- **Attirer** L'objectif principal de la gestion des ressources humaines est d'attirer un nombre adéquat de personnes ayant les compétences et l'expérience requises vers l'organisation.

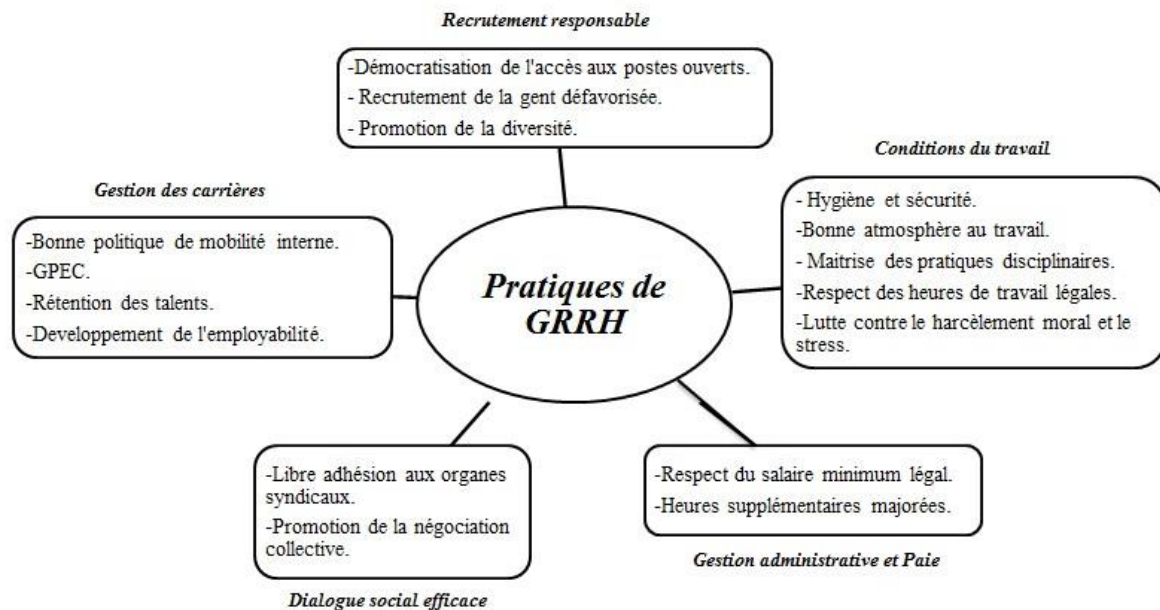
¹ DOLAN, S.L. SABA, T. JACKSON, S.E. et SCHULER, R.S., « La gestion des ressources humaines », 4e édition, édition Pearson, 2008, p 28.

² MERCIER.E, et SCHMIDT. G. « Gestion des ressources humaines », édition PEARSON, 2004, p 27.

- **Conserver** Il s'agit de préserver les ressources humaines en mettant en place des programmes qui encouragent la progression interne et la gestion de carrière.
- **Développer** L'objectif de la fonction ressources humaines est de développer les compétences des employés notamment à travers les programmes de formation.
- **Motiver et satisfaire** Dans ce domaine, la communication entre employeur et employés est à encourager. En ce qui concerne la rémunération, l'accent est mis sur la progression de la performance des salariés, l'analyse des emplois et la rémunération au mérite. En matière de santé et de sécurité au travail, l'objectif principal est de diminuer les accidents du travail et de créer des programmes de formation.
- **Etre efficace** Toute entreprise vise à atteindre l'efficacité, laquelle est conditionnée par divers facteurs tels que la rétention et le recrutement d'un personnel compétent, l'amélioration de la productivité des employés, la fabrication de produits de qualité, ainsi que la réduction du taux de rotation et de l'absentéisme au travail.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

Présentation de pratiques de la gestion des ressources humaines :



-Le recrutement : Selon Brabi (1998) « Le recrutement est un ensemble de pratiques (ou une activité) assurée par l'organisation visant à identifier et à attirer les employés potentiels »¹⁷

L'activité de recrutement a pour objectif de pourvoir les postes vacants au sein d'une organisation. Elle implique la mise en place d'une procédure visant à attirer un nombre adéquat de candidatures qualifiées et motivées en fournissant les informations nécessaires et en préparant activement la recherche de candidats.

-La formation : Il existe plusieurs définitions de la formation, celles que nous avons choisies sont les suivantes :

•Sekiou et Blondin, définissent la formation comme « un ensemble d'actions, de moyens, de techniques, et de supports planifiés, à l'aide des quels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes, leurs habilités, et leurs capacités mentales nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et des objectifs personnels et sociaux, pour s'adapter à leur environnement et pour accomplir de façon adéquate leurs taches actuelles et futurs »¹

•Selon J. Soyer la formation est « un ensemble d'actions capables de mettre les individus et les groupes en état d'assurer avec compétence leurs taches actuelles ou celle qui leur seront

¹⁷ Gerin. Get Wills T. L'harmonisation des pratiques de gestion des ressources humaines au contexte stratégique : une synthèse dans 25 ans de pratiques en relation industrielle au Québec, édition Yivan Blais, Cowans Ville, 1990, pp.667-715.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

confiées dans le futur pour la bonne marche de l'organisation » Nous retenons de notre côté que la formation est un ensemble d'actions, de moyens, de méthodes, et de comportements qui encouragent les collaborateurs à améliorer leurs connaissances, attitudes, capacités mentales nécessaires pour la réalisation de leurs objectifs tout en gardant la performance adéquate des fonctions actuelles et futurs de leur organisation.

-La rémunération :

- Selon Marbach Valérie « La rémunération consiste à payer une entité (personne physique ou moral) en contrepartie d'un travail effectué ou d'un service obtenu » ¹⁸Selon Thévenet « La rémunération représente le salaire ou le traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature de ce dernier »¹⁹

- Selon Dimitri Weiss la rémunération ne constitue que l'une des modalités de la relation rétribution liant le salarié à l'entreprise, cette relation déborde le cadre purement matériel et renvoie au double échange entre d'une part à ce que le salarié apporte à l'entreprise (sa

contribution) et d'une part à ce qu'en tire sous forme de divers profits et avantages (sa rétribution)

- **La gestion des carrières :**

J..M.Peretti¹« définit la gestion des carrière comme un ensemble d'action conduites pour une organisation afin d'assurer le cheminement interne de poste à un poste, de planifier les évolutions et d'encourager les salariés à développer le pilotage de leurs carrières ». Selon Peretti¹⁶ toujours « la Gestion des carrières est considérée comme un ensemble de règles de gestion qui consiste à suivre dans le passé, le présent, le futur le cheminement professionnel d'un agent au sein de l'entreprise ».

- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :**

La GEPC est une « démarche RH qui consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à contrôler les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins

¹⁸ Marbuche Valerie. Evaluer et rémunérer les compétences éd. D'organisation, Paris, 1999, P 99 .

¹⁹ Mauric Thévenet et autres, Fonction RH: politiques, métiers et des outils des RH», édition la source 2007, page 258.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

et les ressources de l'entreprise. Tant sur un plan quantitatif (en termes d'effectif) que qualitatif (en termes de compétence) »²

Selon Anne Dietriche et Frédérick Pigeyre³« la GPEC est la démarche qui incarne l'effort d'anticipation des entreprises pour adopter les emplois et les Hommes aux contraintes d'un contexte de crise, de mutation ou de concurrence international exacerbée»

D'après ces définitions, nous pouvons dire que la GPEC permet à l'entreprise de disposer en temps voulu du personnel ayant les compétences : qualifications, connaissances, expériences et aptitudes, ainsi que de pouvoir assumer les responsabilités qui se révéleront nécessaires à tout moment à l'évolution de l'entreprise.⁴

Section 2 : Le lien entre le système d'information et la performance de la gestion des ressources humaines :

1.L'informatisation du domaine ressources humaines (E-GRH) :

¹ 5Jean Mary Peretti, gestion des ressources humaines, 15 ieme édition, Edition Vuibert,, Paris 2008, p20.

² 17 Dimitri Wess, « La fonction RH », éd. L'organisation, Paris, 1999, P 338.

³ Dietriche Anne, Frederique Pigeyre, « La gestion RH », éd. La découverte, Paris , 2005, P61.

⁴ Joëlle Imbert ; « Les tableaux de bord RH Construire, mettre en œuvre et évaluer le système de pilotage ». Paris ; EYROLLES ; 2007, p31

Aujourd'hui, nombreuses sont les solutions technologiques susceptibles de soutenir la fonction RH et améliorer sa gestion.

✓ E-recrutement :

Définition :

L'e-Recrutement est défini comme « l'ensemble des outils et techniques électroniques, qu'ils soient en ligne ou non, qui contribuent aux étapes de processus de recrutement internet ou externe de l'entreprise »²⁰. On peut également trouver des termes similaires ou des traductions proches telles que « électronique-recrutement ».

²⁰ BESSON, L. et DIGOUT, J., « E-Recrutement à l'ère du web 2.0 et des réseaux sociaux », Vuibert, paris, 2012, p 19.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

Les avantages d'E-recrutement

Cette solution présente de nombreux avantages dont voici les plus important :

- Un meilleur ciblage en utilisant des canaux de recrutement apriorités, ce qui augmente les chances de trouver des candidats correspondant réellement aux critères recherchés ; Une plus grande diffusion des offres d'emploi permettant d'atteindre un public plus
- large ; Une mise à jour rapide des offres, ce qui était impossible lors de la diffusion
- d'annonces d'emploi dans la presse papier ; Une accélération du processus de recrutement grâce à la diffusion instantanée des
- offres, à la réception rapide des candidatures et à la possibilité de mener des entretiens d'embauche à distance. Cela permet de gagner du temps dans les recrutements ;
- Une solution économique grâce à des plateformes de recherche d'emploi gratuites pour les recruteurs.

✓ E-formation (E-learning) :

définition

En juin 2000, la commission européenne donne cette définition du e-Learning comme étant « l'utilisation des nouvelles technologies multimédias tant l'accès à des ressources et des services, ainsi que des échanges et la collaboration à distance »²¹

Les avantages de la E-formation

La formation en ligne peut jouer un rôle important dans l'amélioration de la performance de la GRH. Voici quelques façons dont laquelle l'e-formation peut contribuer à améliorer la performance de la GRH :

- Accessibilité et flexibilité : l'e-formation permet aux employés de suivre des cours à distance, à tout moment et de n'importe où. Cela facilite l'accès à la formation pour tous

²¹ LEDRU, M., « Le e-learning, projet d'entreprise », édition liaisons, paris, 2002, p 25.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

les employés, indépendamment de leur emplacement géographique ou de leurs emplois du temps chargé.

- Mise à jour des compétences : l'e-formation permet de dispenser rapidement des formations actualisées sur les nouvelles tendances et exigences en matière de GRH. Cela aide les professionnels des RH à maintenir leurs compétences à jour et à rester au fait des dernières pratiques et réglementations.
- Apprentissage autonome : l'e-formation favorise l'apprentissage autonome, ce qui permet aux employés de progresser à leur propre rythme. Cela permet de mieux répondre aux besoins individuels de chaque apprenant et d'adapter la formation en fonction de leurs préférences et de leur niveau de compétence.
- Réduction des coûts : l'e-formation peut être plus rentable que les formations traditionnelles, car elle élimine les frais de déplacement, d'hébergement. De plus, une seule formation en ligne peut être utilisée pour former un grand nombre d'employés, ce qui réduit les coûts liés à la duplication des ressources.

Les inconvénients de l'E-formation :

A côté des avantages, l'e-formation présente des inconvénients qui méritent d'être rappelés : • Certaines personnes ne sont pas familières avec l'utilisation des outils technologiques, tels que les plateformes de formation...

- L'accès à Internet est limité ou peu fiable.
- Il y a des problèmes ou une incapacité à se concentrer sur les écrans, ce qui rend la tâche difficile.

La E-GPEC (la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

électroniques) :

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est similaire à une gestion globale de la mobilité au sein de l'entreprise. La e -GPEC utilise des outils informatiques et des technologies numériques pour faciliter la collecte, l'analyse et la gestion des informations liées aux emplois et aux compétences au sein de l'entreprise.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

Elle présente de nombreux avantages, notamment en termes de centralisation des données, de gestion des compétences, d'anticipation des besoins, de développement des carrières, d'optimisation des ressources humaines et de suivi des actions. Elle facilite la prise de décisions stratégiques et contribue à une gestion proactive des ressources humaines au sein des entreprises.

La E-rémunération :

La rémunération est l'une des fonctions dont l'informatisation a été la plus précoce. Cela veut dire que c'est par la paie que l'informatisation de la gestion des ressources humaines a commencé dans l'entreprise

En effet, les salaires et les diverses primes sont bien adaptés à l'utilisation d'un système d'information. De nombreux logiciels de paie sont disponibles, offrant des fonctionnalités diverses contribuant à la constitution d'une base de données du personnel et l'élaboration des bilans sociaux. Parmi ces logiciels, les plus couramment utilisés pour le traitement et le calcul de la paie est le logiciel « pc paie ».²²

2. L'impact du SIRH au sein d'une organisation :

Gestion des processus RH :

Le SIRH facilite la gestion de divers processus RH tels que la paie, la gestion des congés, le recrutement, la formation, l'évaluation des performances, etc. Il permet de rationaliser ces processus, d'automatiser les tâches administratives et de garantir leur conformité.

Centralisation des données :

Le SIRH rassemble toutes les données relatives aux employés au sein d'une base de données centrale. Cela facilite l'accès et la gestion des informations concernant les effectifs, les compétences, les historiques d'emploi, les formations suivies, etc. Les données centralisées permettent une meilleure prise de décision et une gestion stratégique des ressources humaines.

²² WEISS, D., « Ressources humaines », édition l'organisation, paris, 1999, p 338.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

Libre-service des employés :

Le SIRH offre souvent des fonctionnalités en libre service aux employés, leur permettant d'accéder à leurs informations personnelles, de soumettre des demandes de congés, de consulter leurs fiches de paie, de mettre à jour leurs données, etc. Cela réduit la charge administrative des services RH et favorise l'autonomie des employés

Reporting et analyse :

Le SIRH génère des rapports et des analyses sur les différentes activités RH. Il fournit des indicateurs clés, des tableaux de bord et des statistiques pour évaluer la performance des processus RH, mesurer l'engagement des employés, suivre les indicateurs de recrutement, analyser les coûts liés aux ressources humaines, etc.

Conformité légale :

Le SIRH contribue à assurer la conformité légale en matière de gestion des ressources humaines. Il permet de suivre les réglementations en vigueur de générer des rapports de conformité, de gérer les données confidentielles de manière sécurisée et de répondre aux exigences légales en matière de gestion des employés.²³

3. Apport du SIRH à la Fonction RH :

Pour savoir mieux son contribution à la Fonction gestion des ressources humaines nous avons abordés ce point sur l'impact du SIRH sur la performance des processus RH est un levier majeur pour une gestion plus efficace et stratégique des ressources humaines, parce que il aide a

L'implémentation du SIRH présente de nombreux avantages en termes de diffusion rapide des meilleures pratiques RH et garantit leur application à grande échelle au sein de l'organisation. La réduction des délais dépend étroitement des méthodes de collecte d'informations. Par exemple, l'utilisation d'un système de gestion des entretiens de carrière en ligne permet de raccourcir les délais d'analyse des objectifs attendus par les collaborateurs et d'anticiper les actions à venir. En simplifiant et en automatisant les

²³ Sarah ZIANI, SIHADDI Souhila ; « Le système d'information un impératif stratégique dans le développement des compétences » ; 2022 ; p.p. 81/82

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

processus, le SIRH favorise une prise de décision plus rapide et éclairée, contribuant ainsi à l'amélioration de la performance des processus RH.

Maitrise des coûts :

La digitalisation des processus RH, telle que l'utilisation de formulaires électroniques pour les demandes de congés ou les échanges coopératifs, permet de réduire considérablement les processus papier et les ressources utilisées pour la saisie de données. Cela contribue directement à la maîtrise des coûts de gestion. Grâce à l'automatisation de certaines procédures dans le SIRH, il devient plus économique de diffuser largement les meilleures pratiques, accélérant ainsi la contribution des RH à la création de valeur. Cette optimisation des processus favorise une gestion plus efficiente et contribue à l'efficacité globale de l'organisation.

La qualité des décisions prises :

La qualité des décisions prises dépend étroitement de la qualité de l'information mise à disposition. Une information de qualité se caractérise par sa fiabilité et sa distribution ciblée aux acteurs des ressources humaines.

La capacité de mesure : Là aussi, le SIRH pourra fournir les bons indicateurs, évaluer la pertinence des pratiques et aider à lever les éventuels doutes quant à la contribution supposée de la GRH à la création de valeur.

Chapitre 2 le système d'information des ressources humaine au service de la performance de la GRH

Conclusion :

Dans ce chapitre qui porte sur le lien existant entre le système d'information des ressources humaines et la performance de la gestion des ressources humaines, nous avons essayé de présenter la fonction RH, à travers la définition de la gestion des ressources humaines (GRH), , ses objectifs et ses pratiques. Dans la deuxième section, nous avons tenté d'illustrer ce lien à travers l'informatisation du domaine de la gestion des ressources humaines (E-GRH) et l'impacte de SIRH dans les entreprises . Après avoir montré les apports du SIRH à la performance de la GRH.

chapitre 3
L'apport système
d'information des ressources
humaines à la performance de
la GRH au sein de
l'entreprise ENNIE

Introduction :

Les nouvelles technologies, à l'instar de la révolution numérique, apportent leur lot de changements à tous les niveaux et dans tous les domaines fonctionnels de l'entreprise. La fonction ressources humaines n'a pas été échappée à cette évolution. En effet, les systèmes d'information ont modifié les pratiques de la gestion des ressources humaines.

Ces modifications ont touché les entreprises algériennes qui cherchent à saisir toutes les possibilités créées par les systèmes d'information pour les différents domaines de gestion, en particulier, celui de la GRH.

Dans le cadre, de ce travail, nous avons mené une investigation empirique au sein de l'entreprise ennie, une entreprise nationale spécialisée dans électroménagers.

L'objectif étant d'essayer de comprendre dans quelle mesure le système d'information des ressources humaines peut-il améliorer la performance de la GRH au sein de l'entreprise algérienne. Aussi, de mettre l'accent sur les modifications qu'entraîne le système d'information pour servir la fonction ressources humaines. Premièrement, ce chapitre propose une présentation de l'entreprise ENNIE de SIDI BEL ABBES ainsi qu'une présentation de la méthodologie de recherche. Ensuite, il sera question de restituer, d'analyser et de discuter les résultats obtenus

Présentation de l'Entreprise Nationale des Industries Électroniques (ENIE) :

L'entreprise a commencé en 1969 comme un projet dans le domaine des industries électroniques. Elle a été officiellement constituée en tant que société sous le nom de "SONELEC" en 1980, avant de se diviser en plusieurs entités. En 1982, l'Entreprise Nationale des Industries Électroniques (ENIE) est née à la suite de la restructuration de SONELEC. En 1989, l'entreprise a été transformée en une Société Économique Publique (EPE) par actions.

Origine de l'entreprise :

La Société Nationale des Industries Électriques et Électroniques a été créée en 1969 à Sidi Bel Abbes, conformément au décret n°68/86 du 21 octobre 1969, sous le nom de SONELEC. Sa création s'inscrivait dans le cadre de la stratégie de développement adoptée

depuis 1965, par décision du Ministère du Plan, avec un budget de 1520 millions de dinars algériens.

Ses missions principales étaient les suivantes :

- Fabrication de fils électroniques,
- Fabrication et assemblage d'appareils téléphoniques,
- Fabrication et assemblage d'appareils électroménagers,
- Fabrication de moteurs électroniques,
- Fabrication de batteries et de leurs composants,
- Fabrication de lampes,
- Fabrication d'outils électromécaniques,
- Fabrication de panneaux solaires.

L'objectif principal de l'entreprise à cette époque était de favoriser le développement des industries électroniques en Algérie.

Le 8 juin 1980, sur décision de la direction générale de SONELEC, l'entreprise a été divisée en plusieurs structures, parmi lesquelles :

- Le département des fils à Sétif,
- Le département électroménager à Tizi Ouzou
- Le département électronique à Sidi Bel Abbès,
- Le département ingénierie et développement produit à Sidi Bel Abbès.

Les étapes d'évolution de l'entreprise :

SONELEC a subi une opération de restructuration conformément au décret n°80/242 du 4 octobre 1980, ce qui a conduit à la création, fin 1982, de plusieurs entreprises, dont l'Entreprise Nationale des Industries Électroniques (ENIE), créée par le décret n°320/82 du 23 octobre 1982, objet de notre étude.

La restructuration reposait principalement sur deux exigences fondamentales :

- Un changement des mentalités,
- La nécessité de réformer les structures en adoptant des organisations appropriées.

L'objectif de cette restructuration était de garantir une gestion rigoureuse, adaptée à la taille, à la spécialisation et à la complexité des fonctions de l'entreprise.

En raison de la faible compétitivité, de nombreux problèmes de financement et de la négligence du système d'information, une nouvelle approche de gestion a été instaurée, basée sur l'autonomie des entreprises.

Ainsi, depuis mars 1989, l'ENNIE est devenue une société publique par actions, dont le siège social est situé dans la zone industrielle, à 3 km du centre-ville de Sidi Bel Abbès. Son capital social est estimé à 10,522 milliards de dinars algériens, et elle emploie 1148 travailleurs.

Objectifs et missions de l'entreprise :

Objectifs :

L'entreprise vise à remplir deux fonctions principales : économique et sociale.

Rôle économique : Il consiste à mettre en œuvre une stratégie de développement de l'industrie électronique permettant :

- La maîtrise des techniques, des technologies et de l'ingénierie industrielle nécessaires au progrès, ainsi que la maîtrise de la production,
- L'expansion dans d'autres secteurs industriels,
- L'amélioration de la qualité des produits,
- Le développement du réseau de distribution,
- Le renforcement du système de planification, de contrôle et de gestion,
- La satisfaction de la demande nationale en produits électroniques,
- La promotion de la recherche dans le domaine de l'électronique,

- La réalisation des objectifs fixés

Rôle social : Le rôle social de l'entreprise se manifeste par :

- L'amélioration du niveau de vie des travailleurs à travers le versement des salaires mensuels, des primes et des indemnités, etc.,
- La création d'opportunités d'emploi,
- Le soutien aux orientations gouvernementales en matière de développement global et durable,
- La promotion de l'investissement public.

Produits de l'entreprise :

L'entreprise propose une variété de produits correspondant à ses activités, notamment :

- Téléviseurs LCD et LED de différentes dimensions,
- Téléphones mobiles,
- Électroménager (climatiseurs, machines à laver),
- Panneaux solaires,
- Dispositifs de surveillance (caméras),
- Services d'étalonnage et de mesure,
- Activités de sous-traitance.

À travers le schéma précédent, il apparaît que l'organisation générale de l'entreprise est composée de :

Une direction générale au sommet, sous laquelle opèrent des directions centrales, des départements fonctionnels ainsi que des conseillers.

La direction générale :

Le Président Directeur Général (PDG) de l'entreprise est le principal responsable des activités de l'entreprise. Il assure les missions suivantes :

- Développer la politique commerciale et de production de l'entreprise,
- Donner des instructions et contrôler les différents services de l'entreprise,
- Assurer la communication entre les services et garantir le bon fonctionnement général,
- Représenter l'entreprise et prendre les décisions nécessaires.

Le secrétariat :

Le secrétariat constitue une fonction principale et importante pour toute entreprise grâce à son rôle fondamental :

- Organiser les rendez-vous du directeur et veiller à leur respect,
- Recevoir les appels téléphoniques,
- Gérer le courrier entrant et sortant,
- Organiser le travail et les réunions du directeur,
- Maintenir une confidentialité totale concernant les affaires de l'entreprise.

Les conseillers :

Il s'agit d'un corps consultatif auprès du PDG pour l'orientation et la gestion. Chaque conseiller assure :

- La maîtrise complète des dossiers spécialisés,
- L'assistance et l'expression d'avis lors des réunions périodiques,
- L'accompagnement dans la gestion et la correction des décisions,
- La bonne représentation de l'entreprise auprès des missions extérieures partenaires.

Les Directions Centrales :

La Direction Centrale de l'Administration et du Travail :

- Assurer la gestion administrative régulière des fonctions,
- Veiller à l'application des lois administratives prévues dans la convention collective,
- Maintenir un climat de travail motivant et résoudre les problèmes de gestion en coordination avec les partenaires sociaux.

La Direction Centrale des Finances et de la Comptabilité :

- Tenir les états financiers de l'entreprise,
- Approuver la régularité des comptes sociaux professionnels,
- Suivre la trésorerie de l'entreprise et résoudre les difficultés financières.

La Direction Centrale de l'Informatique, de l'Audit Interne et du Contrôle de Gestion :

- Veiller au respect des procédures en vigueur,
- Adapter les procédures pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise,
- Préparer des rapports périodiques ou automatiques sur l'activité des fonctions,
- Contrôler la gestion via des rapports mensuels sur les indicateurs de performance,
- Établir des budgets prévisionnels pour mesurer l'atteinte des objectifs,
- Prendre les décisions correctives nécessaires.

La Direction Informatique et Intelligence Économique :

- Fournir des logiciels efficaces pour améliorer la rapidité et la performance des fonctions,
- Assurer une veille économique pour anticiper les informations concernant la gestion, le marché, etc.,
- Évaluer la force des concurrents afin de renforcer la part de marché de l'entreprise

Missions des départements fonctionnels :

Unité d'Intégration Électronique :

Créée pour :

- Gérer les projets (unités de production),
- Fournir les équipements nécessaires à une bonne performance (gestion efficace des ressources humaines avec des logiciels de notation),
- Introduire de nouvelles lignes de production.

Unité d'Énergies Solaires :

Créée pour :

- Fournir au marché les composants nécessaires pour l'éclairage public ou industriel,
- Produire des modules électroniques écologiques.

Unité d'Étalonnage et de Mesures Électroniques :

Ses activités comprennent :

- L'étalonnage électronique nécessaire aux produits de l'entreprise,
- Les services de mesure et d'étalonnage pour des tiers, avec des instruments de précision,
- L'ajustement de la précision des appareils selon les normes internationales "ISO/CEI/17025",
- Fournir des services d'étalonnage aux entreprises qui utilisent des instruments de mesure, notamment celles certifiées "ISO 9000".

Unité de Sous-traitance et de Traitement :

Son activité consiste à :

- Fournir à l'entreprise les composants nécessaires à ses produits,

- Répondre aux besoins d'autres entités (publiques ou privées) en produits plastiques moulés, pièces de rechange, et machines,
- Effectuer le traitement de l'eau et le traitement de surface.

Département Électronique Grand Public (EGP) :

Il représente le principal département de l'entreprise. Il inclut une unité d'assemblage où sont produits les articles électroniques grand public très demandés, tels que :

- Les téléviseurs LCD de différentes dimensions,
- Les téléviseurs LED intelligents "SMART" avec haute technologie d'affichage, permettant aux utilisateurs d'accéder à de nombreuses applications liées à la qualité de l'image, du son, et au téléchargement de contenus.

Direction du Patrimoine :

- Suivre les investissements d'expansion ou de renouvellement nécessaires à la production,
- Réaliser les études nécessaires à l'exécution des projets,
- Gérer et suivre les unités dissoutes.

1.Présentation du SIRH utilisé

L'entreprise ENIE de Sidi Bel Abbès utilise un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) de type classique, principalement axé sur deux fonctions essentielles : la gestion des absences et la gestion de la paie. Ce système, bien que non totalement automatisé ou intégré comme les solutions modernes, permet de centraliser les informations liées aux présences, aux congés et aux retards des employés, facilitant ainsi le suivi administratif. En ce qui concerne la paie, le SIRH permet de calculer les salaires en prenant en compte les différents paramètres liés au temps de travail, aux primes, aux retenues et aux absences. Bien que le système reste relativement basique, il représente un outil important pour le bon fonctionnement du service des ressources humaines et assure une certaine fiabilité dans le traitement des informations du personnel.

2. Limites du système actuel

Cependant, l'utilisation d'un SIRH classique présente certaines limites pour une entreprise de la taille d'ENNIE. L'absence d'automatisation complète et l'utilisation de procédures partiellement manuelles peuvent entraîner des retards dans le traitement des informations, des risques d'erreurs humaines, ainsi qu'un manque de réactivité dans la prise de décision. De plus, ce type de système ne permet pas une analyse approfondie des données RH, comme le suivi des performances, la planification des besoins en formation ou encore la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

3. Perspectives d'amélioration

Pour améliorer son efficacité, l'entreprise pourrait envisager de moderniser son SIRH en intégrant des modules plus avancés, interconnectés avec les autres services (finance, production, etc.), et en s'orientant vers des solutions numériques plus dynamiques. Cela permettrait de faciliter la dématérialisation des processus et d'offrir une meilleure visibilité sur les ressources humaines de l'entreprise, tout en renforçant la prise de décision stratégique fondée sur des données fiables en temps réel.

CHAPITRE 3 L'apport système d'information des ressources humaines à la performance de la GRH au sein de l'entreprise ENNIE

Tableau 1 les fonctionnalités du SIRH :

	déployé	En projet
Gestion de recrutement		✓
Gestion de formation		✓
Gestion de rémunération		✓
Gestion des absences	✓	
Gestions des temps et activité	✓	
Gestion de paie	✓	
Gpec		✓

2.les résultats de questionnaire d'entretien :

Pour la réalisation de ce mémoire de recherche, nous avons choisi à la fois des méthodes qualitatives et quantitatives, les aspects quantitatifs de cas réels, et analysé les résultats obtenus lors de l'entretien au travers du questionnaire distribué aux salariés de l'entreprise, 10 employés du total de l'effectif de 1105 ce qui nous donne une représentativité de l'échantillon de plus de % de la population. Dans cette section nous nous appuyons sur les résultats et leur traitement pour expliquer et chercher à répondre aux questions et hypothèses de recherche.

2.1.Méthodologie suivie :

Pour répondre à nos objectifs de travail, nous avons utilisé un questionnaire d'entretien au niveau de l'entreprise d'Enie, en interrogeant 30 personnes du total effectifs de GRH. La méthode d'administration des questionnaires : ont été réalisés en face à face dans le but d'accompagner les répondants dans la compréhension des questions, Les taux d'administration et de récupération ont atteint 100 %.

CHAPITRE 3 L'apport système d'information des ressources humaines à la performance de la GRH au sein de l'entreprise ENNIE

Les résultats ont été analysés interprétés en saisissant et en analysant les données à l'aide du logiciel Excel et de ses outils. Les résultats ont été présentés sous forme de tableaux, de graphiques en diagrammes circulaires

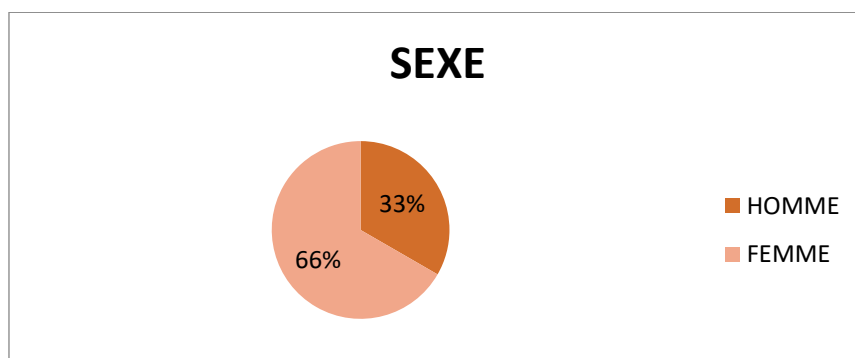
Présentation des résultats de l'enquête par questionnaire : Nous avons consacré ce point à la présentation et à l'analyse des données collectées lors de notre enquête par questionnaire.

Question N° 01 : la nature de la population étudiée

Tableau 02 : Répartition par sexe

Sexe	Total des répondants	pourcentage
Homme	10	33
Femme	20	66
Totale	30	100

Figure 1 : le sexe des individus répondant :



Source : conception personnelle à partir de l'enquête 100%

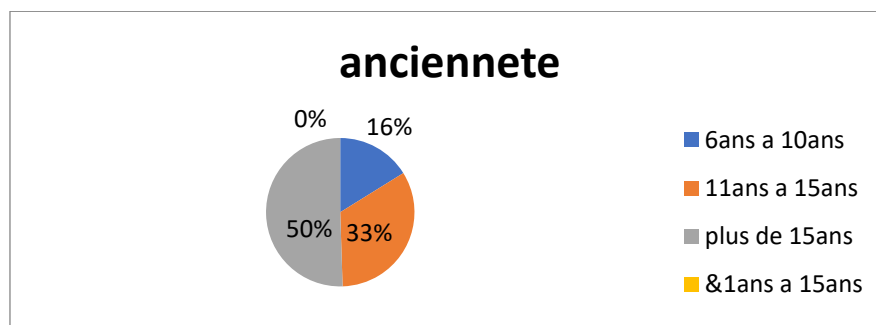
Le stage pratique au sein de l'entreprise Enie nous a permis de distribuer le questionnaire d'entretien à 30 travailleurs, dont 33 % des hommes et 66 % des femmes.

Question N° 02 : Depuis combien travaillez-vous dans l'entreprise ?

Tableau 03: Ancienneté dans l'entreprise

ancienneté	nombre	Pourcentage
1ans à 5ans	0	0
6ans à 10ans	5	16.6
11ans à15ans	10	33.3
Plus de 15 ans	15	50
totale	30	100

Figure 2: Ancienneté des échantillons dans l'entreprise



source : conception personnelle à partir de l'enquête 100%

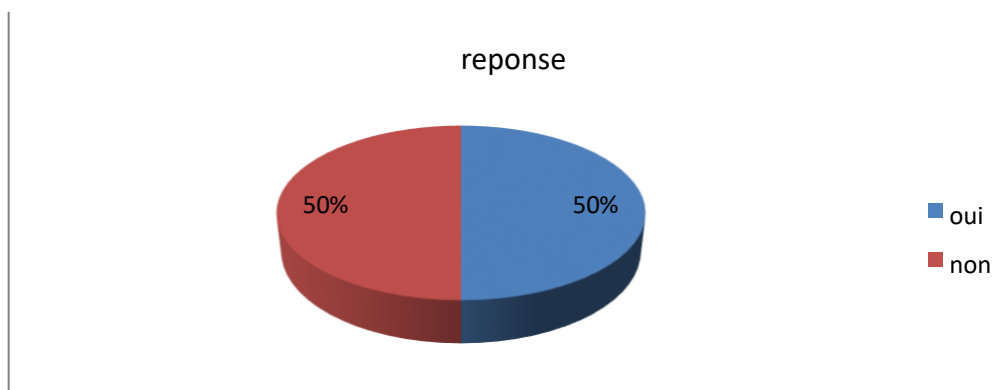
A partir des données de l'enquête, il en ressort que la moitié de notre échantillon d'enquête (50%) est anciennement recrutée au sein d'ENNIE. En effet, ce pourcentage concerne les répondants ayant intégré l'entreprise depuis plus de 15 ans. Suivis des répondants ayant 1 à 5 ans avec un pourcentage de 0 et enfin, ceux dont l'ancienneté est comprise entre les intervalles [6 à 10 ans [avec un pourcentage de 16,6 [11ans à15ans [avec un pourcentage de 33,3.

Question N° 03 : Existe-t-il un SIRH dans votre entreprise ?

Tableau 04: La disponibilité du SIRH :

réponse	nombre	Pourcentage
oui	15	50
non	15	50
totale	30	100

Figure n03 :la disponibilité du SIRH :



Source : conception personnelle à partir de l'enquête 100%

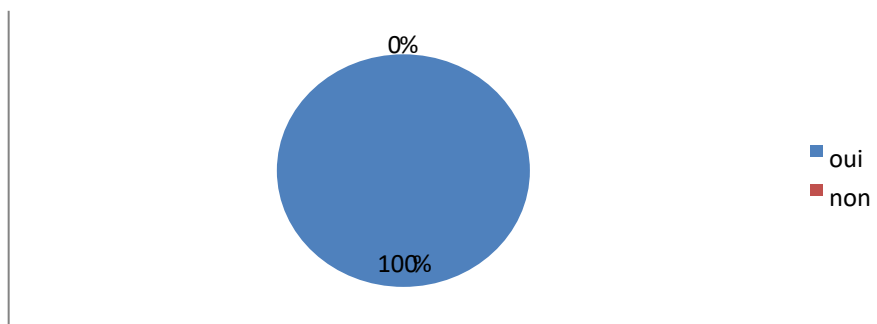
Les données représentent que 50 répondants oui et 50 répondants avec non donc le SIRH disponible que dans la gestion des absences et la gestion de la paie.

Question n04 : pensez-vous que l'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise permet d'améliorer la prise de décision ?

Tableau n 05 :Exploration de l'impact du SIRH sur l'identification des besoins qualitatifs en RH

réponse	nombre	Pourcentage
oui	30	100
non	0	0
totales	30	100

Figure n04 :Exploration de l'impact du SIRH sur l'identification des besoins qualitatifs en RH



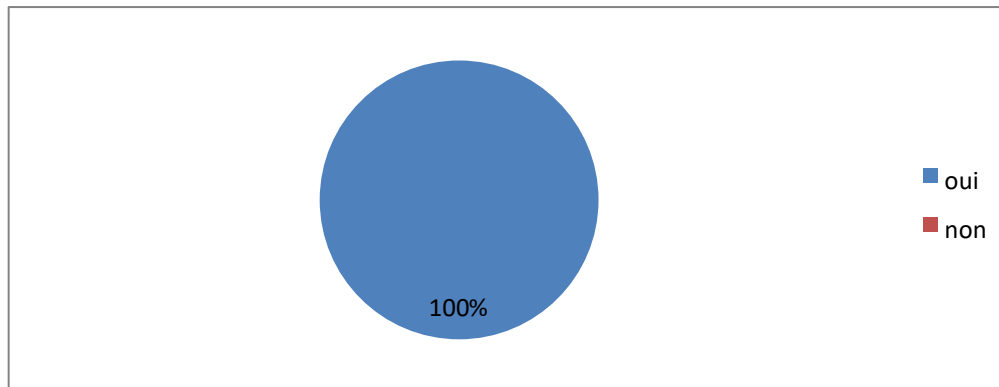
Source : conception personnelle à partir de l'enquête 100%

Tous les répondants confirment que le SIRH peut améliorer la capacité de l'entreprise à identifier ses besoins en RH. Ils expliquent que le SIRH peut renforcer cette capacité grâce à la prévision du turnover y compris les départs à la retraite, à la projection des besoins conformément plan de développement.

Question 05 : 7. Pensez-vous que l'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise permet de réduire les coûts ? Oui Non
Tableau n06 :Le SIRH et le réduit des couts :

réponse	nombre	pourcentage
oui	30	100
non	0	0
totale	30	100

Figure n05 : le SIRH et le réduit des couts :



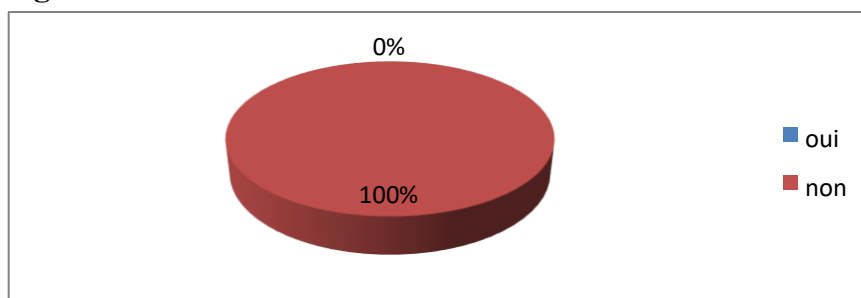
Tout les repondants 100% reconnaissent que le sirh contribue a la reduction des cout cela s'explique par la simplification des tâches administratives

Question n06 : êtes-vous satisfait de SIRH actuelle ?

Tableau n 07 :

réponse	nombre	pourcentage
oui	0	0
non	30	100
totale	30	100

Figure n06 :



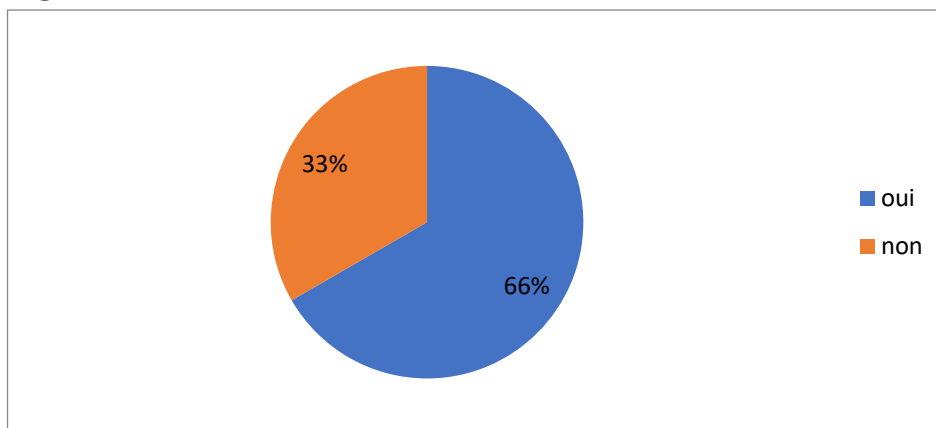
Aucun repondant ne se dit satisfait de sirh actuellement en place 0%oui et 100% non cela mer en lumière une insatisfaction générale

Question n07 : avez vous des difficultés du SIRH actuel?

Tableau n08 : les difficultés du SIRH actuel :

réponse	nombre	pourcentage
oui	20	66
non	10	33
totale	30	100

Figure n07 : les difficultés du SIRH actuel :



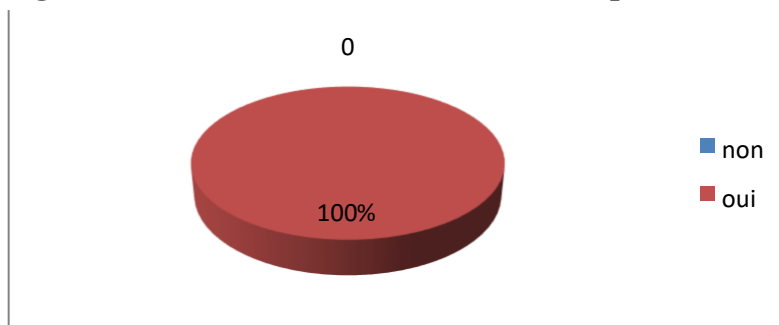
Question n08 : pensez-vous que le SIRH peut aider l'entreprise à fidéliser son personnel ?

Tableau n09 : le SIRH et la fidélisation du personnel

réponse	nombre	pourcentage
oui	30	100
non	0	0
totale	30	100

80%des participants affirment rencontres des difficultés avec le sirh les problèmes peuvent concerner le manque d'automatisation la lenteur de traitement ou encore une interfaces utilisateur peu intuitive

Figure n08 : le SIRH et la fidélisation du personnel :



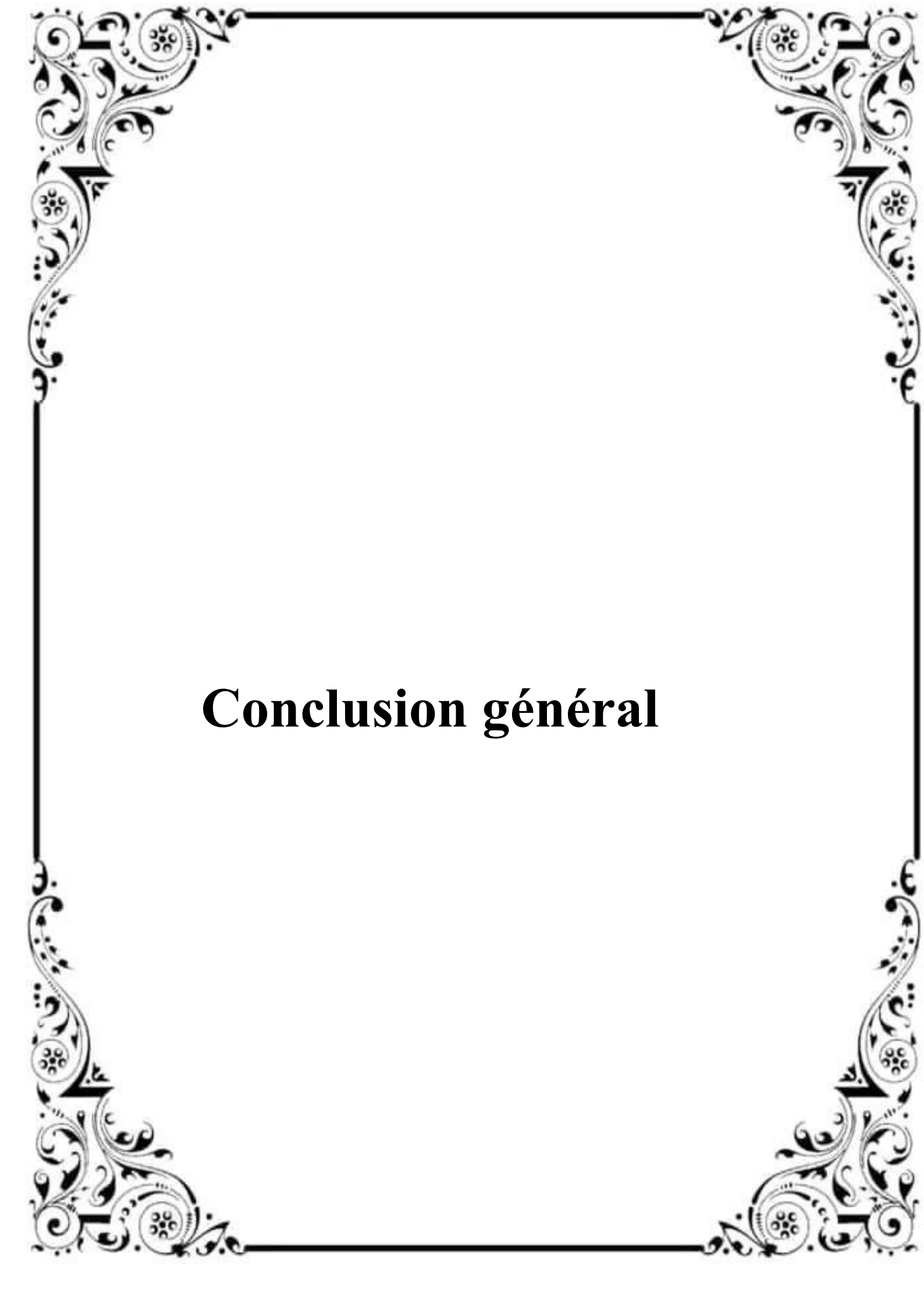
Tous les répondants confirment que le SIRH peut aider l'entreprise à fidéliser son personnel. Ils expliquent que le SIRH contribue à la fidélisation du personnel en favorisant le développement des compétences, en soutenant le professionnalisme des salariés et en facilitant la gestion des carrières.

Conclusion :

Dans le cadre de ce dernier chapitre, nous avons tenté d'appréhender empiriquement la question du système d'information des ressources humaines et son rôle dans l'amélioration de la performance de la gestion des ressources humaines (GRH) au sein de l'entreprise ENIE. L'analyse des résultats obtenus à partir du questionnaire distribué sur un échantillon de cadres salariés et des entretiens effectués avec le responsable RH et le responsable informatique

Ce stage au sein de l'entreprise ENIE m'a permis d'approfondir mes connaissances sur l'usage d'un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) dans un cadre professionnel réel. À l'heure actuelle, l'entreprise utilise le SIRH principalement pour la gestion des absences et la gestion de la paie. Ces deux domaines, bien que limités, bénéficient déjà de l'automatisation et de la centralisation des données offertes par le système, améliorant ainsi l'efficacité du service des ressources humaines.

Cependant, l'entreprise est actuellement en phase de projet pour étendre l'utilisation du SIRH à d'autres volets de la gestion des ressources humaines, notamment la gestion des carrières, du recrutement et de la formation. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de modernisation et d'optimisation des processus RH, afin d'accompagner plus efficacement les évolutions



Conclusion général

L'objet de notre recherche consiste à étudier l'influence des systèmes d'information des ressources humaines sur la fonction ressource humaine (FRH) au sein de l'entreprise ENIE. En effet, les SIRH offrent aujourd'hui des opportunités non négligeables et un soutien puissant aux processus de planification, de pilotage et de contrôle de la RH, et ce, dans une logique de gestion à la fois quantitative (effectifs) et qualitative (compétences).

Dans le premier chapitre, nous avons tenté de construire un cadre conceptuel portant sur les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH). A cet effet, notre étude a bien éclairci les enjeux des SIRH dans la transformation des activités de cette fonction et les innombrables bénéfices qu'ils pouvaient lui apporter.

Le deuxième chapitre nous a permis d'abord de ressortir les effets des systèmes d'information des ressources humaines sur la performance de cette fonction. Ces effets se perçoivent dans l'évolution de la fonction RH, et ce, grâce aux outils technologiques (réseaux informatiques) utilisés au sein de l'entreprise. Dans la deuxième section, nous nous sommes penchés sur le lien entre le système d'information et la performance de la gestion des ressources humaines.

L'exemple de l'entreprise ENIE illustre bien cette transition numérique. Actuellement, le SIRH y est utilisé pour la gestion des absences et de la paie, avec des résultats déjà visibles en termes d'efficacité et de gain de temps. Toutefois, l'entreprise envisage d'élargir son usage à d'autres domaines RH comme le recrutement, la formation ou la gestion des compétences, ce qui traduit une volonté claire d'évolution vers une gestion des ressources humaines plus intégrée et stratégique.

Les limites de la recherche :

A l'issue de ce travail de recherche, des limites sont dégagées dont la prise en charge va certainement permettre de parfaire ce travail. Sur le plan théorique, nous nous sommes confrontés à la rareté de travaux consacrés à l'apport du système d'information des ressources humaines SIRH à la performance de la gestion des ressources humaine GRH au sein des entreprises algériennes.

Au plan pratique, le fait que notre enquête ait porté sur une seule entreprise publique algérienne, peut poser des problèmes de validation et de généralisation des résultats. Ceci dit, nos résultats au niveau d'ENIE ne semblent pas s'écarter des résultats des études portant sur les SIRH concernant d'autres entreprises.

Aussi, nous sommes heurtés à d'énormes difficultés, à savoir :

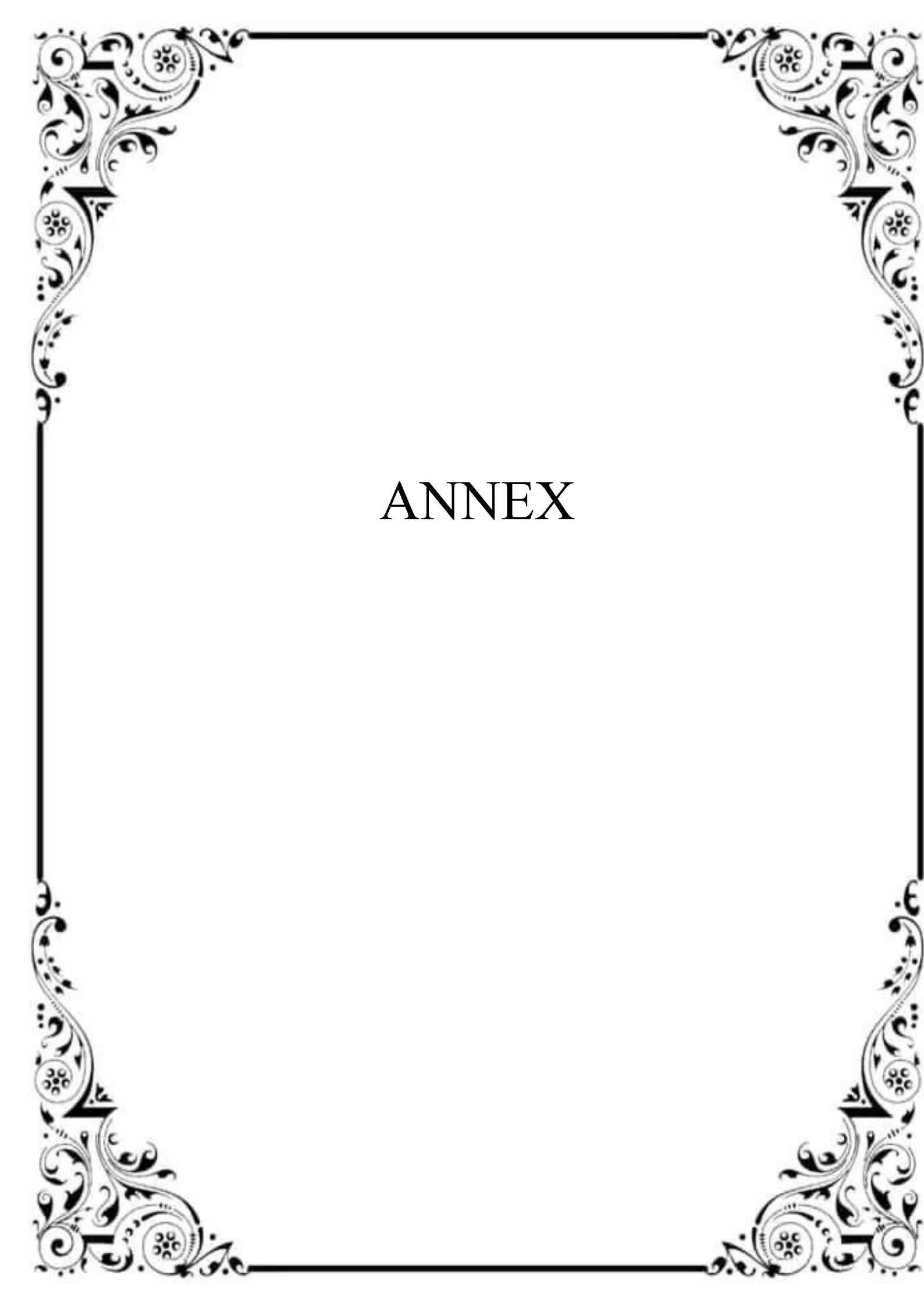
- Un échantillon d'enquête limité à 14 salariés ;
- Les questionnaires retournés sans réponse pour de nombreuses questions ;
- Difficultés d'accès aux données de l'entreprise.
- Porte fonctionnelle restreinte du SIRH : l'étude s'est concentrée principalement sur deux modules du SIRH utilisés par ENIE

Résumé (Français)

Ce mémoire porte sur l'apport du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) à la performance de la gestion des ressources humaines (GRH) au sein de l'entreprise algérienne ENIE. Dans un contexte économique marqué par la digitalisation et la mondialisation, les entreprises doivent moderniser leurs outils de gestion pour rester compétitives. Le SIRH représente une solution technologique intégrée permettant de rationaliser les processus RH, d'automatiser les tâches administratives et d'améliorer la prise de décision. L'étude s'appuie sur une revue de littérature ainsi qu'une enquête réalisée auprès des employés d'ENIE. Les résultats montrent que, bien que le SIRH utilisé soit encore limité à certaines fonctions (paie, absences), il contribue à la réduction des coûts, à une meilleure gestion des ressources et à l'identification des besoins en compétences. Toutefois, des améliorations sont nécessaires pour optimiser son impact sur la performance globale de la GRH.

Abstract (English)

This thesis focuses on the contribution of the Human Resources Information System (HRIS) to the performance of Human Resources Management (HRM) within the Algerian company ENIE. In an economic context marked by digitalization and globalization, companies must modernize their management tools to remain competitive. The HRIS is an integrated technological solution that streamlines HR processes, automates administrative tasks, and enhances decision-making. The study is based on a literature review and a field survey conducted with ENIE employees. Results show that although the current HRIS is limited to specific functions (such as payroll and absence management), it helps reduce costs, improve resource management, and identify skill needs. However, improvements are needed to fully optimize its impact on overall HRM performance.



ANNEX

ENIE-DCIIEAICG/Dpt Inform.

S A G E 4.0

11/05/2025

10:55

Suivi

Paie

Editions

Tables

Utilitaires

Antécédant

Fiche Individuelle ▶

Apprentis

C.T.A

Départ

Attestation De Travail

Titre De Congé

Quitter

ALT-F4

Fiche d'Identification Individuelle

ENIE

IE

Carte Des Paramètres

Initialisation Rubriques

- Saisie Message Bulletin
- Saisie Alloc.Familiales
- Fiche Individuelle De Paie
- Saisie Variables & Fixes
- Saisie Des Taux PRC
- Editions Avant Paie
- Calcul De La Paie
- Editions Paie
- Editions Après Paie
- Sauvegarde Mensuelle
- Clôture