

Le Système D'information Un Outil De Base Pour La Prise De Décision Dans La Fonction Ressource Humaine

The Information System Is a Basic Tool for Decision-Making In The Human Resource Function

FERHAT Mohand¹*, CHITTI Mohand²

¹ Université de Tizi-Ouzou (Algérie), mohand.ferhat@ummtto.dz

² Université de Bejaia (Algérie), cmohand@hotmail.com

Réception : 23/02/2023

Acceptation : 25/03/2023

Publication : 30/06/2023

Résumé :

Aujourd'hui, l'entreprise se trouve en face de plusieurs enjeux, elle doit réagir vite à la pression croissante de l'environnement, elle doit savoir quand et comment réagir et que ses choix sont complexes du fait de la variété des facteurs à prendre en considération.

L'objectif de cet article est à éclaircir l'impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la fonction ressources humaines, aussi de décrire les principaux apports de système d'information ressources humaines (SIRH).

L'étude empirique a été effectuée au niveau de l'entreprise Cevital qui avait pour objectif d'analyser l'impact généré par la mise en place de SIRH ainsi que l'utilisation des TIC dans les différentes activités de la direction RH.

Mots clés : SIRH ; TIC ; performance, fonction RH ; stratégie ; avantage concurrentielle.

Classification JEL: J2; L8; M1.

Abstract:

Today, the company is faced with several challenges, it must react quickly to the increasing pressure of the environment, it must know when and how to react and that its choices are complex because of the variety of factors to be taken in consideration.

The objective of this article is to clarify the impact of information and communication technologies (ICT) on the human resources function, also to describe the main contributions of the human resources information system (HRIS).

The empirical study was carried out at the level of the company Cevital which aimed to analyze the impact generated by the implementation of HRIS as well as the use of ICT in the various activities of the HR department.

Keywords: HRIS; ICT; performance, HR function; strategy; competitive advantage.

JEL Classification: J2; L8; M1.

Introduction

L'environnement économique connaît depuis plusieurs années une accélération, qui se traduit par une dynamique concurrentielle, beaucoup plus complexe à gérer par les entreprises. Une telle dynamique peut trouver son origine dans le développement rapide de système d'information et des nouvelles technologies d'information et de la communication. Les entreprises sont obligées de s'adapter à l'évolution de leur environnement pour être compétitives.

En effet, le recours intensif au travail en équipe, la restructuration des niveaux hiérarchiques, ainsi qu'une plus grande polyvalence conduisent au développement de l'organisation.

La logique de mise en place d'un système d'information des ressources humaines implique l'automatisation et l'informatisation des procédures administratives. En effet, le SIRH gère un ensemble de fonctions en connectant celles-ci en temps réel dans une continuité de processus sur la base de référentiel unique, les données sont reliées entre elles, toute modification déclenchant automatiquement une réaction en chaîne. Il sert donc à collecter et à traiter des données et enfin les utiliser au niveau décisionnel plus élevé.

Ce changement nous amène aujourd'hui à nous interroger sur la problématique de la mise en place de système d'information et de la communication au sein de l'entreprise algérienne, et ce en essayant d'étudier sur le terrain son impact dans l'entreprise « Cevital », en posant la question suivante : quel est l'impact de système d'information et de la communication sur l'amélioration de la performance de la fonction RH de l'entreprise « Cevital ».

1- les concepts de base de système d'information

Les système d'information sont aujourd'hui essentiels à la compétitivité des entreprises et peuvent jouer un rôle capital dans le succès d'une entreprise. Ils fournissent l'information dont l'entreprise a besoin pour une exploitation efficiente et une gestion efficace, et pour obtenir ou maintenir son avantage sur les concurrents. Le concept système d'information se compose de deux termes important :

1-1-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.

1-2- l'information: selon le dictionnaire encyclopédique des sciences de l'information et de la communication, le système d'information peut se définir comme « *l'ensemble des moyens matériels et humaines nécessaires à la définition, au traitement, au stockage et au transfert de l'ensemble des informations caractérisant une activité, un flux financier ou un flux matériel. En somme, c'est un système imaginé de l'activité, des moyennes mises en œuvre (humains ou matériels), des méthodes de travail et des règles de fonctionnement d'une organisation donnée* » (LAMIZET, B.SILEM, A 1997, P: 535). Cette définition générique se retrouve dans les formulations de divers auteurs, et fait l'objet d'une abondante littérature sur le management stratégique des systèmes d'information.

Ainsi, pour (ROBERT, 1995 ; P: 67) s'est inspiré des théories de management pour donner sa propre définition de système d'information : « ensemble organisé de ressources : matériels, logiciel, données, procédures,... permettant d'acquérir, de traiter, de stocker des informations (sous forme de donnée, textes, images, sons, etc.) dans et entre des organisations ».

Pour (ANGOT.A, 2006, P: 25) : « *une information est une formule écrite susceptible d'apporter une connaissance.* » les informations nous permettent donc de compléter nos connaissances sur des évènements, des personnes, ou des objets.

L'information est donc une ressources à capitaliser au même titre que les matières premières ou les biens de consommations, et autres services qui permettent à une entreprise de se développer, de coordonner et d'alimenter le système d'information , en fonction des objectifs à atteindre par les membres de l'organisation.

2- les différents types du système d'information dans l'entreprise

L'organisation étant un système doté d'un objectif, elle a, donc, besoin d'un contrôle pour exister longtemps. Pour veiller à son bon fonctionnement et donc décider des actions à entreprendre pour réaliser au mieux ses objectifs, l'organisation a besoin de s'informer sur sa situation interne ainsi que sur l'environnement externe dans lequel elle évolue.

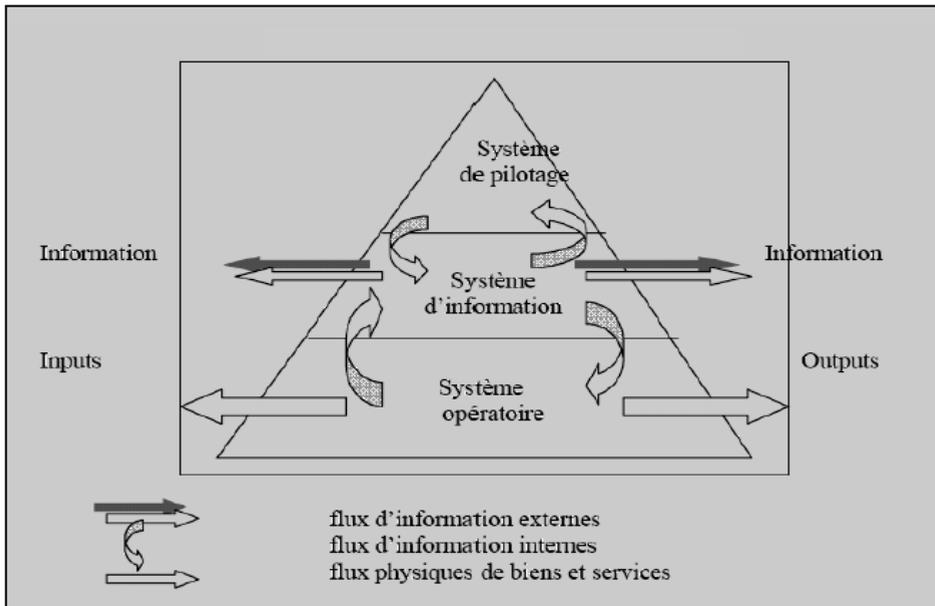
De ce fait, l'entreprise est analysée selon trois systèmes composant l'entreprise :

2-1- Le système opérant (modules opérationnels MO): système qui réalise toutes les tâches d'exécution, transforme un flux physique d'entrée en un flux physique de sortie. C'est là où s'effectuent les processus de production (actions pour la transformation de ressource en produits ou services).

2-2- Le système de pilotage (module pilote MP): système de gestion, celui qui prend les décisions, fixe les objectifs et les moyens pour les atteindre. . On peut dire que c'est le système nerveux de l'entreprise. IL se compose par exemple de la direction financière, direction commerciale, direction de production, etc.

2-3- Le système d'information (SI) : sert à traiter l'information et la véhiculer entre le système de pilotage et le système opérant. Ces derniers vont utiliser ces informations pour prendre de décision d'action.

Figure numéro (01): les systèmes composant de l'entreprise



Source : C. Busserault et M. Pretet (1995 p154)

Globalement trois grandes fonctions classiques sont attribuées au système d'information (SI) : il alimente le processus de décision par l'information pertinente, il fournit l'information pour le contrôle et constitue

le moyen de coordination des activités des différents départements de l'entreprise. Aussi il existe Les systèmes d'information fonctionnels désignent les systèmes d'information qui soutiennent et exploitent les différentes fonctions de l'entreprise. On distingue les fonctions de production, de marketing, de finance et comptabilité, des ressources humaines.

3 -Les notions de base de système d'information ressources humaines (SIRH)

3-1- présentation du concept de SIRH : Il y a plusieurs auteurs spécialisés dans le domaine des ressources humaines, qui ont proposé des définitions relatives au concept du SIRH. Nous présentons plusieurs définitions des SIRH dans le tableau suivant.

Tableau numéro (01): définition du SIRH

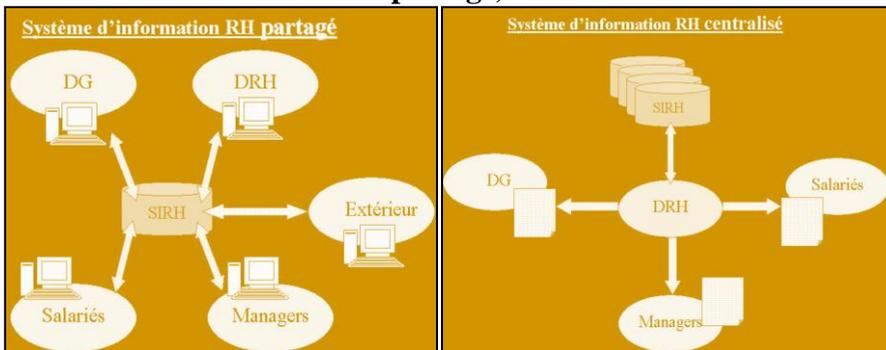
| Définitions | Auteurs |
|--|-----------------------------|
| Un SIRH est un ensemble de logiciels, plus ou moins interconnectés qui permettent d'assurer d'une façon cohérente différents actes administratifs et des opérations de gestion appliquées aux ressources humaines. . Le point de départ de tout SIRH est la mise en place d'un ensemble de programmes permettant à partir d'un fichier du personnel d'assurer un certain nombre de tâches administratives appliquées aux ressources humaines gravitant généralement autour de la paie. | PERRTTI-J-M (2010 p.405) |
| Nous utilisons le terme système d'information appliqué à la fonction ressources humaines(SIRH) pour désigner tout progiciel et en premier lieu les PGI (progiciel de gestion intégré) ou en anglais ERP (entreprise ressource planning) intégrant les différentes fonctions de la GRH. Ce terme SIRH recouvre donc la gestion de plusieurs processus. Le SIRH occupe une large partie du système d'information de l'organisation. | GILBERT .P (2006) |
| D'après François SILVA, le SIRH est un progiciel qui informatise, d'une part , un certain nombre de tâches des différentes missions de la fonction RH et d'autres part, leur circuit de l'information .la logique de la mise en place d'un SIRH induit que les tâches qui seront automatisées vont ainsi constituer une suite de flux d'informations à valeur ajoutée. C'est souvent un progiciel de gestion intégré ERP. | SILVA.F (2008.p.143) |
| Quant à Bernard MARTORY, le SIRH est l'un des sous- système d'information d'une organisation, celui qui est nécessaire aux fonctions ressources humaines Il est à la fois : - un instrument de communication interne dans une organisation (outil de cohésion, du dialogue et d'action sur le climat social) ;- un support de la communication avec l'environnement (publication annuelle du | MARTORY.B (2001.p.295) |

| | |
|---|--|
| bilan),- un support des processus de gestion, du contrôle et de la décision (décision individuelle, promotion ou affectation, etc. ou collective, embauche ou carrière, etc. | |
| Ils ont présenté quelques définitions relatives aux systèmes d'information RH : Logiciel d'application : est un ensemble de programmes et de procédures nécessaires au fonctionnement d'un système informatique à la résolution des problèmes des utilisateurs. Progiciel : est un logiciel commercialisé, muni d'une documentation et spécialisé dans une activité ou un domaine précis. | ALLEGRE.C et ANDREASSIAN. A-E (2008.p66) |
| Le SIRH, est un système intégré de type ERP qui regroupe les systèmes informatiques qui gèrent les principales fonctions des RH. Parmi celles-ci., nous trouvons : la gestion administrative du personnel (GAP), la paie., la gestion des rémunérations, la gestion des temps et des activités(GTA), la gestion des compétences et de la formation, le recrutement. | MULLENDERS.A (2009.p.83) |

Source : Réaliser par nous-mêmes.

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 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. Les SIRH commencent donc à montrer ses preuves aux DRH avec un projet interne allégé, l'appropriation des outils, la mise à disposition à tous.de plus les éditeurs ajustent les progiciels par rapport aux besoins des DRH et à la réglementation. Les deux figures ci-dessous montrent la transformation du SIRH : passage d'un système centralisé à un système partagé du fait de l'introduction de l'internet.

Figure numéro (02): Le système d'information RH (centralisé et partagé)



Source : Silva F., «devenir E-DRH » (2001, p.143).

3-2-- les caractéristiques des SIRH : Nous pouvons noter certaines caractéristiques qui améliorent l'utilisation du SIRH :

3-2-1- intégration, flexibilité :

Les SIRH peuvent être intégrés, ce qui veut dire qu'ils forment un tout où l'information disponible dans l'un est la même que dans les autres. Par exemple le SIRH de service recrutement serait un système d'information globale et unique qui relie tous les systèmes d'information utilisés par les employés du service. Dans cet exemple, tout le personnel pourrait échanger de l'information à l'aide d'un unique système d'information et des mises à jour faites dans l'un de ces systèmes se feraient automatiquement dans les autres. Une autre caractéristique à souligner est la flexibilité qui est la capacité de diffuser ou supporter, facilement et la rapidement, une grande variété de matériel, logiciels, technologies de communication, données, applications de base. . Donc plus une entreprise est flexible en matière de technologie de l'information, plus elle pourra répondre aisément aux changements de stratégies et de structure.

3-2-2- la couverture fonctionnelle : Les SIRH se caractérisent également comme étant des systèmes qui couvrent différentes activités de la fonction RH de l'entreprise. Ces activités peuvent être divisées comme suite :

- gestion de la rémunération ;
- gestion de la formation ;
- gestion de la planification, etc.

4- les fonctionnalités du SIRH :

Le développement des nouvelles formes d'organisation affecte toutes les composantes du système de gestion de l'entreprise, la GRH doit donc relever un défi particulier car, ce sont les initiatives individuelles et collectives, la coopération, l'autonomie et la responsabilité qui sont désormais les forces majeures de l'efficacité organisationnelle.

La mise en place d'un système d'information des ressources humaines adapté et l'adoption des structures opérationnelles pertinentes doivent permettre à la fonction de jouer pleinement son rôle.

D'une manière générale, nous pouvons retenir à propos le découpage des fonctionnalités du SIRH en deux principaux aspects tant chaque aspect comprend un certain nombre de fonctionnalités, à savoir :

- **Aspect opérationnel du SIRH**, qui concerne les processus ayant un trait opérationnel, qui sont : la paie, la gestion administrative du personnel (GAP), la gestion des temps et des activités (GTA).

- **Aspect stratégique ou décisionnel du SIRH**, qui concerne les processus ayant un trait stratégique, qui sont : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), recrutement, rémunération, formation professionnelle, tableaux de bord RH.

4-1- les aspects opérationnels du SIRH : Nous allons illustrer cela en analysant les différentes gestions qui composent la gestion opérationnelle des RH (GILLET.M, GELLET.P, 2010 P: 89-92).

4-1-1-La gestion administrative du personnel (GAP) : 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 nécessaires pour la réalisation de la paie. Nous allons donc détailler ces dernières.

- **La gestion administrative :** 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 et clôture du dossier. Face aux différents éléments de cette activité cette dernière 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.
- **La gestion des missions :** 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, et d'effectuer des contrôles permettant de vérifier la réalité du déplacement et enfin, de gérer les conditions de remboursement des frais engagés.
- **La gestion de la formation :** la gestion du plan de formation présente une certaine complexité puisqu'une formation peut intervenir pour plusieurs raisons : assurer la reconversion du personnel et l'évolution du personnel en cohérence avec l'évolution de la technicité des postes, améliorer les compétences du personnel dans les postes occupés, etc.

Pour conclure sur la gestion administrative du personnel, on peut dire que la clé de la réussite de cette gestion repose sur des systèmes d'alertes concernant les évènements nécessitant une intervention au niveau du service du personnel mais aussi sur des procédures définissant les modalités de gestion de certaines informations.

4-1-2- La gestion des temps et des activités : La gestion des temps et des activités est un domaine de suivi d'information qui pose problème depuis très longtemps. L'organisation du travail est depuis plusieurs dizaines d'années devenue plus flexible. 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 : absentéisme, heures supplémentaires, etc. Les fonctionnalités liées à la gestion des temps et des activités répondent à de nouveaux enjeux en passant d'objet de contrôle et de sanction, à des outils de coordination, d'optimisation ou de flexibilisation. Elles permettent de suivre de près le temps de travail effectué des collaborateurs et calculable plus facilement avec la solution informatique. Celle -ci devient un véritable tableau de bord d'aide à la décision pour les managers.

4-1-3- La paie : La gestion de la paie constitue un élément clé de la gestion opérationnelle du personnel. la paie fait partie de la fonction RH, notamment du SIRH. Nous pouvons définir cette activité comme un ensemble de processus, de pratiques et d'applications mise en œuvre pour calculer les éléments de la fiche de paie, mais aussi d'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.

4-2-les aspects décisionnels du SIRH : 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 la ou les meilleures décisions. Nous allons donc voir l'aspect décisionnel du SIRH avec : la

prévision de la masse salariale, la GPEC, le recrutement, la formation, la rémunération.

- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences(GPEC)**
De ce point de vue, la gestion des ressources humaines se situe dans une dynamique de long terme qui vise à faire coïncider les besoins et les ressources en personnel de l'entreprise.
- **Le recrutement :** Les SIRH 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 (DOLAN.S, SCHULER.R1995P610). À cet égard, l'internet est outil qui permet d'avoir tous les offres d'emplois qui sont diffusés en interne. Par ailleurs un site internet diffuse certains de ces postes en externes.
- **La rémunération :** L'outil informatique permet à l'entreprise de mettre en place et d'assurer le pilotage d'une politique de rémunération efficace. Celle-ci est un élément clé de la politique des RH, elle a toujours été au cœur des préoccupations de l'entreprise, elle devient un atout stratégique.
- **La formation :** La formation est également mise en place pour alléger la gestion administrative des procédures administratives et l'automatisation des flux entre les acteurs. Pour SILVA (SILVA.F 2001 P.68) : *« 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 »*. Comme le souligne SILVA, il faut à chaque fois se poser la question de savoir si rajouter de nouvelles technologie pour une formation ». Comme le souligne SILVA, 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, etc.

5- SIRH et la performance de la fonction ressources humaines

En tant que partenaire stratégique, la DRH doit gérer de manière efficace les tâches administratives (réduction des coûts et amélioration de la qualité de l'information RH), la gestion du cycle de vie de l'employé,

l'accompagnement du changement et la participation à la décision au plus haut niveau de l'organisation.

Aujourd'hui, les nouvelles technologies de l'information, appliquées à la gestion des ressources humaines, permettent d'engendrer des gains de productivité consistants en maîtrisant et en optimisant les flux d'information. Elle doit donc disposer d'un SIRH qui lui permet de proposer un service efficace qui a les propriétés suivantes :

- **Réduction des délais ;**
- **Maîtrise des coûts ;**
- **Qualités des décisions prises;**
- **La capacité de mesure.**

L'information est devenue une ressource à gérer pour accroître l'efficacité de la fonction RH. Mesurer, contrôler un système d'information, c'est apprécier en permanence l'adéquation des moyens par rapport aux besoins essentiels de cette fonction RH.

6- le système d'information ressources humaines à l'entreprise CEVITAL

6-1- Présentation générale de la démarche méthodologique

La vérification empirique de nos hypothèses de recherche nous a obligés à recourir à l'utilisation d'un certain nombre de méthodes tels que l'observation et le questionnaire pour permettre d'obtenir les principaux apports du SIRH , d'autre part, par une grille d'analyse pour permettre d'obtenir des données statistiques concernant les conditions d'usage du SIRH ainsi que les TIC dans la fonction ressources humaines d'outils informatique, à savoir : Excel pour le traitement statistique des données collectées. Tout cela pour permettre de mieux structurer, traiter, analyser et présenter les données. A ce propos, notre objectif est bien clair, il s'agit de vérifier si le SIRH et TIC ont un impact sur la fonction RH. Ce modeste travail de recherche a pour objectif de tirer des conclusions sur une population visée qui comprend soixante (60) personnes travaillant dans la fonction RH. Pour pouvoir obtenir des résultats pertinents de cette population, il faut que l'échantillon étudié soit représentatif de la population visée. Dans notre recherche empirique, nous avons utilisé deux échantillons. Le premier comprend dix (10) sur vingt (20) responsables de la

fonction RH, soit un taux de réponse de 50%. Quant au second, il est composé de trente (30) sur quarante employés de la fonction RH, soit un taux de réponse de 75%.

5-2-Présentation des résultats sur les principales apports et caractéristiques du SIRH.

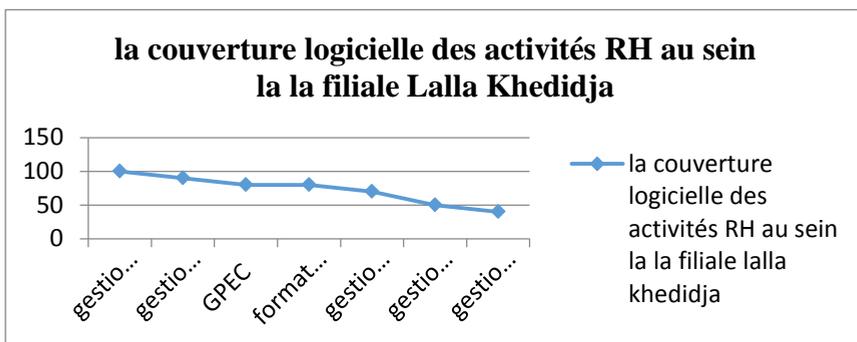
- **Les principaux bénéfices de votre système d'information ressources humaines(SIRH) au sein de votre entreprise.**

Tous les énoncés que nous avons proposés ont été jugés acceptables et tous les répondants concernés étaient d'accord avec ceux-ci. Ils proposent d'autres bénéfices du SIRH, à savoir:

- Il permet d'obtenir les informations au moment opportune ;
 - Il permet la circulation de l'information d'une manière appropriés entre les différentes activités RH (recrutement, formation, gestion des carrières, GAP, paie, etc.) ;
 - Il permet de rendre les processus RH plus dynamiques et efficaces et l'information devient plus transparente, partagée et il élimine toute discrimination directe ou indirecte ;
 - Il permet une communication interne efficace entre les employés ;
 - Il favorise le travail collaboratif.
- **Quel est le taux de couverture logicielle dans votre fonction RH ?**

Les données collectées relatives à cette question, peuvent être représentées par la représentation graphique suivante :

Schéma numéro (01): la couverture logicielle



Source : réaliser par nos même

On peut constater qu'il y a une prédominance de la gestion de la paie et la GPEC ainsi que la gestion administrative du personnel dans le SIRH. Par exemple, la gestion de la paie et la gestion administrative est informatisée à 100%, plus de 80% la GPEC et la formation. Actuellement le groupe CEVITAL utilisent Un logiciel dit « CEVIRH ».

- **Est-ce que le SIRH peut engendrer des changements au sein de Votre activité RH ?**

A travers les interviews qui ont été faits avec les dix responsables de la fonction RH, nous avons pu collecter les points de vus suivants :

- **Changement organisationnel :** La mise en place de SIRH, peuvent engendrer un changement organisationnel. À titre d'exemple, certaines tâches des employés réduisent les tâches qui leur sont demandées, ce qui peut créer chez eux la peur d'être dégradés. Ça peut aussi modifier complètement l'organisation interne de la fonction RH.
- **Changement humain:** Les employés ont des attentes, souhaits, désirs, attitudes, comportements et des besoins que l'entreprise doit prendre en compte lors de l'introduction du SIRH dans l'entreprise.
- **Changement relationnel:** La mise en place du SIRH peut changer la façon de travailler des employés. Grâce à celle-ci, ils peuvent travailler dans un climat de convivialité, de coordination, de coopération et de partage de connaissances et des expériences. Ce type de changement est une opportunité pour l'entreprise, parce que les employés acquièrent des connaissances et expériences à travers cet outil technologique
- **L'impact du système d'information sur l'efficacité et l'efficience de la prise de décision en GRH:** En ce qui concerne cette question, nous avons croisé deux variables pour les quatre critères cités après, à savoir : l'objectif recherché et les efforts constatés. Pour cela nous avons demandé aux personnes enquêtées de nous dire leur appréciation sur leur niveau d'attente par rapport à l'utilisation du système d'information dans la fonction ressources humaine pour chaque critère, voire même sur les effets constatés après leur mise en œuvre.

- L'impact du système d'information sur l'efficacité et l'efficience de la prise de décision en GRH:** En ce qui concerne cette question, nous avons croisé deux variables pour les quatre critères cités après, à savoir : l'objectif recherché et les efforts constatés. Pour cela nous avons demandé aux personnes enquêtées de nous dire leur appréciation sur leur niveau d'attente par rapport à l'utilisation du système d'information dans la fonction ressources humaine pour chaque critère, voire même sur les effets constatés après leur mise en œuvre.

Tableau numéro (02): Effet constatés/ objectif recherché.

| Objectif recherché Effets Constatés | Non recherché | Faible | Moyen | Fort | Totaux | En % |
|--|---------------|--------|-------|------|--------|------|
| Impact négatif | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 10% |
| Impact nul | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Impact positif faible | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 40% |
| Impact positif fort | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 | 50% |
| Totaux | 0 | 0 | 3 | 7 | 10 | 100% |
| En % | 0% | 0% | 30% | 70% | 100% | |

Source : Entretiens semi directifs et guide d'entretiens.

En ce qui concerne les effets constatés, le SIRH a globalement un impact positif fort, ce qui représente 50% de nos répondants. Dans ce cas de figure, les répondants affirment que l'objectif recherché est fort, d'autre part. D'autre part, le SIRH a un impact positif fort, qui représente 20%. A ce propos, les répondants affirment que l'objectif recherché est moyen.

- L'impact du SIRH sur la réduction des coûts de la fonction RH**

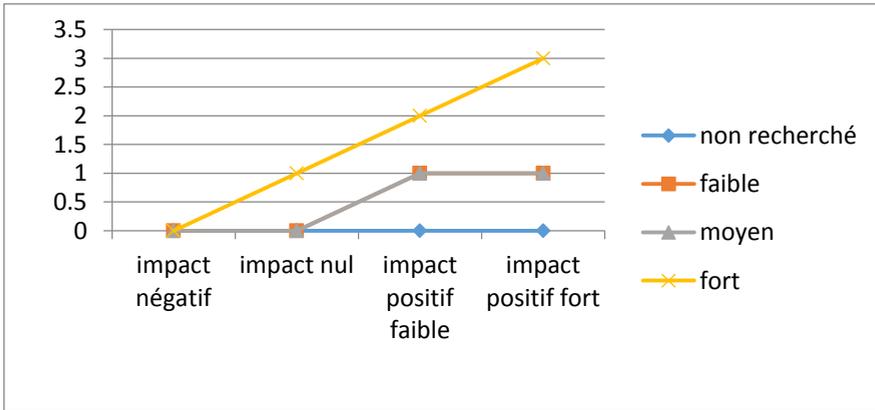
Tableau numéro (03): Effets constatés/ objectif recherché

| Objectif recherché Effets Constatés | Non recherché | Faible | Moyen | Fort | Totaux | En % |
|--|---------------|--------|-------|------|--------|------|
| Impact négatif | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Impact nul | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 10% |
| Impact positif faible | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 40% |

| | | | | | | |
|----------------------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Impact positif fort | 0 | 1 | 1 | 3 | 5 | 50% |
| Totaux | 0 | 2 | 2 | 6 | 10 | 100% |
| En % | 0% | 40% | 40% | 60% | 100% | |

Source : Entretiens semi directifs et guide d'entretiens.

Schéma numéro (02): l'impact du SIRH sur la réduction des coûts



Source : Elaborée à base des données du tableau ci-haut.

Ce graphe indique que les effets constatés de l'impact du SIRH sur la réduction des coûts de la fonction RH sont globalement positif fort avec un taux de 50%. En revanche, l'objectif recherché ici est fort.

- L'impact du SIRH sur la gestion de l'information (disponibilité, fiabilité, sûreté des données)

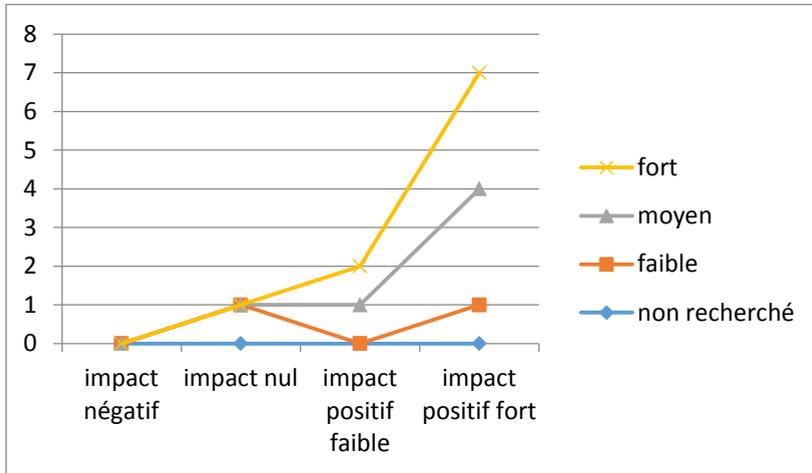
Tableau N° 04: L'impact du SIRH sur la gestion de l'information

| Objectif recherché \ Effets constatés | Non recherché | Faible | Moyen | Fort | Totaux | En % |
|---------------------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| Impact négatif | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Impact nul | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 10% |
| Impact positif faible | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 20% |
| Impact positif fort | 0 | 1 | 3 | 3 | 7 | 70% |
| Totaux | 0 | 2 | 4 | 4 | 10 | 100% |
| En% | 0% | 20 | 40 | 40 | 100% | |

Source : entretiens semi directifs et guides d'entretiens.

Tableau croisé des variables effets et objectif recherché de l'impact du SIRH sur l'amélioration de la gestion de l'information.

Schéma numéro (03): L'impact du SIRH sur la gestion de l'information



Source : Elaborée à la base des données du tableau ci-dessus.

D'après les effets constatés, l'impact du SIRH en matière d'amélioration de la gestion de l'information est globalement positifs forts, soit 70%. L'objectif recherché ici, est fort.

Nous pouvons dire aussi qu'il y a un impact positif qui représente 30%, avec un moyen objectif recherché.

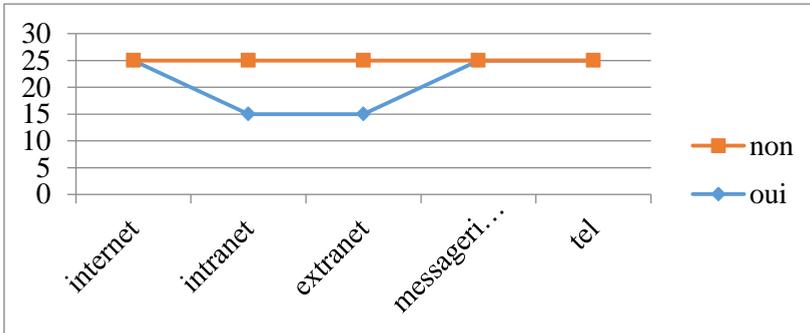
• **Les outils de technologies de l'information et de communication.**

Tableau numéro (05): les outils de technologies de l'information et de communication

| Outils de TIC | Oui | En % | Non | En % | Total |
|-------------------------|-----|------|-----|------|-------|
| Internet | 25 | 100% | 0 | 0% | 100% |
| Intranet | 15 | 60% | 10 | 40% | 100% |
| Extranet | 15 | 60% | 10 | 40% | 100% |
| Messagerie électronique | 25 | 100% | 0 | 0% | 100% |
| Ligne téléphonique | 25 | 100% | 0 | 0% | 100% |

Source : entretiens semi directifs et guides d'entretiens.

Schéma numéro (04): Les outils de TIC



Source : élaborée à base des données du tableau ci-dessus.

D'après les résultats de tableau et le schéma, on remarque que 100% affirment disposer d'un accès à l'internet et à la messagerie électronique, et disposent d'une ligne téléphonique qui est généralisée à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Par contre, 60% des répondants qui affirment qui ont accès à l'intranet et l'extranet. D'après ce constat, ces outils (intranet et extranet) sont limités à un certain nombre de personnes de la fonction RH.

Conclusion

Dans cette recherche, nous avons essayé d'apporter des éléments de réponses, afin de répondre à notre problématique portant sur le lien entre le SIRH et la fonction RH au sein de l'entreprise CEVITAL.

Nous avons constaté, à travers les résultats de notre enquête que le SIRH a des multiples apports sur la fonction RH au sein de cette entreprise .aussi, notre observation sur le terrain nous a montré qu'il existe au niveau de la fonction RH des outils liés aux SIRH et qui présente l'avantage d'alléger la partie administrative répétitive de la fonction RH, permettant ainsi, aux DRH de consacrer plus de temps au développement des compétences, à la communication dans l'entreprise et à la l'élaboration de programmes stratégiques.

Donc, l'outil informatique devient en quelque sorte l'assistant du directeur des ressources humaines lui permettant ainsi de rassembler et de traiter les données nécessaires à la définition et à la mise en œuvre des stratégies.

Bibliographie

- ANGOT, H., 2006, «Système d'information de l'entreprise », éditions De Boeck.
- BELANGER, L., 1993, Petit. A., « Gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines », édition G. Morin.
- DASSONNEVILLE. J, 2000, « RH et Tic » : « enjeux et perspective ».
- DOREAU. F, 2010, « Système régionale étude sur l'impact de technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les organisations», Paris.
- DOSSOSSOY. P, 2011, « Comment faire d'une PME une entreprise performante », édition Gereso.
- DURAND. D, 1998, « La Systémique », », édition OUF.
- FERAUD. G, 2009, Stratégies technologiques : m'informatique au cœur de l'entreprise, édition Economica.
- FLACHER. D, 2007, « Réguler le secteur des télécommunications ? Enjeux et perspectives », Paris.
- GARNIER. A, 2007, « L'information non structuré dans l'entreprise : usages et outils », La Voisier, Paris.
- GILET. M, GILLET. P, 2010, « SIRH : système d'information des ressources humaines », édition Dunod.
- GRENIER. C, MOINE. C, 2003, «Construire le système d'information », édition Foucher.
- JUST. B, 2011, « Pas de DRH sans SIRH », édition Liaisons, Paris.
- LAUDON. K, LAUDON. J, 2010, « Management des systèmes d'information », édition Pearson, Paris.
- MERCK. B, 2002, « Equipes RH, acteur de la stratégie : l'e-RH : mode ou révolution ? », éditions d'organisation, Paris.
- MULLNDERS. A, 2009, « e-DRH : outil de gestion innovent, la théorie –les progiciels- le cadre juridique », éditions De Boeck, université Bruxelles.
- PERETTI. J. M, 2012, « Gestion des ressources Humaines », éditions Eyrolles, Paris.
- REIX. R, 2011, « Systèmes d'information et management des organisations », éditions Vuibert, Paris.
- SILVA. F, 2001, « Devenir e-DRH. Comment les TIC font évoluer la fonction Ressources Humaines ? », Éditions Liaisons, Paris.
- VON BERTALANFEY. L, 1993, « Théorie générale des systèmes », éditions Dunod, Paris.

Bibliography In English

- ANGOT, H., 2006, “Company information system”, De Boeck editions.
- BELANGER, L., 1993, Small. A., “Strategic and operational management of human resources”, edition G. Morin.
- DASSONNEVILLE. J, 2000, “HR and ICT”: “challenges and perspective”
- DOREAU, F, 2010, “Regional system study on the impact of information and communication technologies (ICT) in organizations”, Paris.
- DOSSOSSOY. P, 2011, “How to make an SME a successful company”, Gereso edition.
- DURAND. D, 1998, “La Systemique”, OUF edition.
- FERAUD. G, 2009, Technological strategies: IT at the heart of the company, Economica edition
- FLACHER. D, 2007, “Regulating the telecommunications sector? Issues and perspectives”, Paris.
- GARNIER. A, 2007, “Unstructured information in the company: uses and tools”, La Voisier, Paris.

*Le Système D'information Un Outil De Base Pour La Prise De Décision Dans
La Fonction Ressource Humaine*

- GELLET. M, GILLET. P, 2010, "HRIS: human resources information system", Dunod,
GRENIER. C, MOINE. C, 2003, "Building the information system", Foucher
edition.
- JUST. B, 2011, "No HRD without HRIS", Liaisons edition, Paris.
- LAUDON. K, LAUDON. J, 2010, "Management of information systems", Pearson edition,
Paris.
- MERCK. B, 2002, "HR teams, actors in strategy: e-HR: fashion or revolution?" », editions
of organization, Paris.
- MULLNDERS. A, 2009, "e-HRD: innovative management tool, theory – software
packages – legal framework", De Boeck editions, Brussels University
- PERETTI. J. M, 2012, "Human resources management", Eyrolles editions, Paris
- REIX. R, 2011, "Information systems and organization management", Vuibert editions,
Paris.
- SILVA. F, 2001, "Becoming e-HRD. How are ICTs changing the Human Resources
function? », Editions Liaisons, Paris.
- VON BERTALANFEY. L, 1993, "General theory of systems", Dunod editions, Paris