



République Algérienne Démocratique et populaire  
Ministère de l'enseignement Supérieur et de la Recherche  
Scientifique

Université Kasdi Merbah Ouargla



Institut des Sciences Techniques et Appliquées

Département : Management

Mémoire

Pour l'obtention du diplôme de Licence Professionnelle

Spécialité : Gestion des Ressources Humaines

*Thème :*

**Le rôle du Système d'Information des  
Ressources Humaines dans l'efficacité de la  
Gestion des Ressources Humaine de l'entreprise  
Expro Gulf-Ltd, Hassi Messaoud.**

Réalisé par :  
-LAGGOUN Maroua

Encadré par :  
- Dr. BOUALI Lynda

Mémoire soutenue le : 20/06/2023, devant le jury d'examen :

Dr. OULED HADJ BRAHIM Aicha, MAA, Univ. Kasdi Merbah Ouargla Président  
Dr. BOUALI Lynda, Maitre de conférences, Univ. Kasdi Merbah Ouargla Rapporteur  
Dr Pr Khemgani Badr Ezaman, professeur, Univ. Kasdi Merbah Ouargla Examineur

Année Universitaire : 2022-2023





République Algérienne Démocratique et populaire  
Ministère de l'enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
Université Kasdi Merbah Ouargla



Institut des Sciences et des Technologies et Appliquées  
Département : Management

Mémoire de licence  
Pour l'obtention du diplôme de Licence Professionnelle

Spécialité : Gestion des Ressources Humaines

*Thème :*

**Le rôle du Système d'Information des  
Ressources Humaines dans l'efficacité de la  
Gestion des Ressources Humaine de l'entreprise  
Expro Gulf-Ltd, Hassi Messaoud.**

Réalisé par :  
-LAGGOUN Maroua

Encadré par :  
- Dr. BOUALI Lynda

Année Universitaire : 2022-2023

## Remerciements

Une carrière académique professionnel de trois ans, remplie de moments de joie, de peur et d'enthousiasme qui s'est terminée rapidement et n'a laissé que des souvenirs. Dieu merci, mes souvenirs sont remplis de gratitude envers beaucoup de gens qui m'ont aidé tout au long de mon parcours.

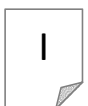
Je souhaiterais tout d'abord remercier ma tante Fatima pour son encouragement à poursuivre mes études à Ouargla. Je tiens à exprimer ma sincère reconnaissance envers Monsieur Kadri pour son engagement inlassable à nous soutenir en nous mettant en relation avec le monde professionnel, contribuant ainsi à la réalisation de la véritable mission de l'institut.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers les nouvelles personnes que j'ai rencontrées au cours de cette expérience. Je vous remercie sincèrement pour le temps que vous m'avez accordé, vos efforts pour me montrer comment mettre en pratique ce que j'ai étudié, votre encouragement à exprimer ma curiosité librement, et surtout pour avoir créé une atmosphère qui m'a fait sentir comme chez moi. Surtout Mr. Ait Mahdi, Mr. Tazi.

Je remercie également mes enseignants pour l'orientation, pendant la rédaction de ce mémoire. Surtout M. Amnache et M. Amel pour leur patience, disponibilité, et c'est judicieux conseils.

Enfin et surtout, l'ensemble de mes proches qui m'ont soutenus tout au long de ce voyage mes très chers parents, mes grandes sœurs Samah, Denia et ma précieuse nièce Khouloud. Mes amis de la classe GRH et du Energy Rise Club chacun par son nom ....

*Merci infiniment*



## Le Sommaire

	Remerciements	I
	Sommaire	II
	Liste des tableaux, figures	IV
	Liste des abréviations	V
	Introduction générale	1
<b>Chapitre 01</b>	<b>Cadre théorique sur le SIRH et sa relation avec la Gestion des Ressources Humaines</b>	<b>4</b>
	Introduction	<b>5</b>
<b>Section 01</b>	<b>Aspects théoriques sur la Gestion des Ressources Humaines et le SIRH</b>	<b>5</b>
1-1	Présentation et mesure de l'efficacité des politiques de GRH	5
1-1-1	Les politiques de la gestion des ressources humaines	5
1-1-2	L'efficacité des politiques GRH	12
1-2	Le système d'Information Ressources Humaines quelle relation avec la GRH ?	14
1-2-1	Généralités sur système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH)	14
1-2-2	La numérisation des volets de la gestion des ressources humaines	17
1-2-3	Répercussions du SIRH sur l'efficacité des procédures de gestion des ressources humaines	23
<b>Section 02 :</b>	<b>Présentation et analyse des études antérieures</b>	<b>27</b>
	Conclusion	30
<b>Chapitre 02 :</b>	<b>Etude du SIRH au niveau de la direction EXPRO GULF LTD_HASSI MESSAOUD</b>	<b>31</b>
	Introduction	32
<b>Section 01 :</b>	<b>Le style de gestion au niveau de la Direction des Ressources Humaines (DRH)</b>	<b>32</b>
1-1	Présentation de l'entreprise d'accueil	32
1-1-1	La structure organisationnelle de la société	32
1-1-2	Présentation de la Direction des Ressources Humaines et ses compétences	33
1-2	Exposition des statistiques sur le cas de l'effectif de l'entreprise pour l'année 2023	34
1-2-1	La situation des effectifs selon la grille de salaire par catégories socio-professionnelles (CSP) et nomination du post	34
1-2-2	La situation des effectifs selon l'âge et sexe	36
<b>Section 02 :</b>	<b>Contribution du SIRH à l'augmentation de l'efficacité de la fonction Ressources Humaines</b>	<b>38</b>
2-1	Le Système d'Information des Ressources Humaines d'EXPRO Gulf Ltd	<u>38</u>
2-1-1	Description du système d'information Expro Gulf Ltd	38
2-2-1	Configuration des processus de GRH pour Expro Gulf Ltd	39

2-2	Présentation et interprétation des résultats d'étude	41
2-2-1	les indicateurs de la performance des processus RH (EGL)	42
2-2-2	Les résultats de questionnaire d'entretien	43
2-2-2-1	Méthodologie suivie	44
2-2-2-2	Les résultats	44
	Conclusion chapitre	51
	Conclusion générale	54
	Références bibliographiques	57
	Annexe	
	Résumé	

## Liste des tableaux, figures

### Liste des figures

Figure 1 l'évolution du SIRH.....	16
Figure 2 L'organigramme de la GRH de l'entreprise.....	33
Figure 3 Répartition les effectifs d'EXPRO selon les catégories socio-professionnelles et le grade (2022).....	35
Figure 4 Répartition les effectifs de RIGGEO selon CSP et le grade.....	36
Figure 5 L'interface du SIRH de l'entreprise.....	39
Figure 6 Accès du manager RH et la méthode d'ajouter les absences.....	39
Figure 7 le sexe des individus répondant.....	45
Figure 8 l'age des individus répondants.....	46
Figure 9 : ancienneté au sein des répondants.....	46
Figure 10 Niveau d'étude des répondants.....	47
Figure 11 l'existence du SIRH.....	48
Figure 12 le SIRH et la prise de désition.....	49
Figure 13 Le SIRH et le réduit des couts.....	50
Figure 14 Difficultés liées à l'utilisation du SIRH.....	51

### Liste des tableaux

Tableau 1 Les caractéristiques de la F-RH selon les domaines temporel.....	6
Tableau 2 Répartition des effectifs d'EXPRO selon les catégories socio-professionnelles et le grade (2022).....	35
Tableau 3 répartition selon CSP et le grade de « RIGGEO ».....	36
Tableau 4 La situations des effectifs d'EXPRO selon l'âge et le sexe.....	37
Tableau 5 La situations des effectifs de RIGGEO selon l'âge et le sexe.....	37
Tableau 6 les fonctionnalités du SIRH d'EXPRO.....	40
Tableau 7 Gestion des compétences (L&D).....	42
Tableau 8 le taux de la rotation pour DOC (direct on charge).....	43
Tableau 9 le taux de la rotation pour indirect.....	43
Tableau 10 Le sexe des individus répondants.....	45
Tableau 11 age des idividus répondnts.....	45
Tableau 12 niveaux d'étude des répondants.....	47
Tableau 13 Les formations de l'utilisation du SIRH.....	48

## Liste des abréviations

**CNAS** la caisse nationale des assurances sociales

**CSP** catégories socio-professionnelles

**DIF** droit individuel à la formation

**DRH** Direction des Ressources Humaines

**EGL** Expro Gulf-Ltd

**F-RH** Fonction Ressources Humaines

**GPEC** gestion sociale, et les compétences et connaissance

**IPs** identifier les indicateurs de performance

**ISO** L'Organisation internationale de normalisation

**L&D** learning and development

**LMD** Learning Management System

**Ops** Opérations

**GRH** gestion des Ressources Humaines

**RTT** réduction du temps de travail

**SIGRH** system d'information de gestion des ressources humaines

**SIRH** Système d'Information des Ressources Humaines

**TIC** technologies de l'information et de la communication



## Introduction générale

Chaque institution élabore ses propres pratiques de gestion des Ressources Humaines (GRH) qui correspondent à sa culture, mission et stratégie. Mais, les éléments de base de la politiques RH restent communs, concernent tous les domaines que l'on rattache au capital humain : organisation du travail, recrutement, rémunération, formation, congés, licenciement, etc.<sup>1</sup>

Cependant, dans une nouvelle économie fondée sur l'immatériel, et l'apparition « des entreprises du savoir », le travail devient de plus en plus intellectuel basé sur la capacité du travailleur à utiliser ses compétences et son savoir-faire pour traiter, analyser et interpréter une grande quantité de données moyennant les technologies mises à sa disposition. La fonction Ressources Humaines (FRH), fonction stratégique de l'entreprise doit justement introduire ces technologies afin d'assurer non seulement son développement mais également contribuer à la performance de l'entreprise.<sup>2</sup>

Aujourd'hui, la technologie est une condition préalable pour rester sur le marché. La fonction RH comme les autres départements de l'entreprise, e 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.

### 1. La problématique et questions de la recherche :

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

**« Quel est Le rôle du SIRH sur l'efficacité des politiques RH de l'entreprise Expro Gulf-Ltd »**

Cette interrogation amène plusieurs questions secondaires, à savoir :

- 1) Quels sont les enjeux de la mise en place d'un SIRH par l'entreprise Expro ?
- 2) Quels sont les utilisations du SIRH de l'entreprise Expro ?
- 3) Le SIRH-Expro contribue-il à l'efficacité de la GRH de l'entreprise ?

---

<sup>1</sup>BECKER, HUSELID, (1997), « The impact of high performance work systems, implementation effectiveness, and alignment with strategy on shareholder Wealth », New Brunswick,p.10

<sup>2</sup> Jean-Louis Ermine, (2014), « Management et ingénierie des connaissances : modèles et méthodes », Hermes Science Publications-Lavoisier, paris, p.5.

## **2. Les hypothèses de recherche:**

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

1. Le principal enjeu de la mise en place du SIRH par l'entreprise Expro Gulf Ltd est d'améliorer la gestion administrative de GRH.
2. Le SIRH d'Expro Gulf Ltd intègre toutes les politiques GRH de l'entreprise.
3. Le SIRH de l'entreprise Expro Gulf Ltd contribue pleinement à l'efficacité de la GRH.

## **3. Les motifs du choix du thème :**

Le choix du thème se justifie par :

- Relation du thème avec la spécialité ;
- La volonté d'approfondir mes connaissances par rapport au SIRH ;
- L'importance du sujet pour les entreprises, et leur travail pour développer le SIRH et sa bonne utilisation, par la formation de leurs travailleurs pour l'exploiter de manière optimale qui se traduira par un retour d'investissement en ce projet.

## **4. Les objectifs de cette étude :**

Les objectifs généraux recherchés à travers notre étude sont les suivants :

- ✓ montrer de quelle manière l'application du Système d'Information des Ressources Humaines affecte l'efficacité des pratiques de Gestion Ressources Humaines ;
- ✓ Connaître les éléments du système d'information, son fonctionnement et sa pertinence pour la culture de l'organisation ;
- ✓ Guider les futurs chercheurs intéressés par le même sujet à travers les résultats obtenus pour ouvrir la voie vers d'autres études.

## **5. Les limites spatiales et temporelles de l'étude :**

**-Les limites spatiales :** l'objet de cette étude est la Direction Expro Gulf-Ltd située à Hassi-Messaoud, Ouargla, ALGERIE.

**-Les limites temporelles** est la période entre 2021 à 2023.

## **6. La méthodologie de recherche :**

Afin de répondre à la problématique posée, nous avons eu recours à la méthode descriptive, aussi l'observation et l'analyse des documents extraits de l'étude des cas au sein d'Expro Gulf-Ltd, ou nous avons utilisé un ensemble de documents de l'entreprise, réalisé un questionnaire d'entretien avec l'effectif RH de l'entreprise afin de vérifier nos hypothèses et approcher notre problématique.

## **7. La structure du travail :**

Afin de présenter cette étude de la manière la plus exhaustive possible, on a réparti notre travail en deux chapitres essentiels où le premier, se concentre sur la relation entre le Système d'Information des Ressources Humaines et la GRH, qui a son tour se

décompose en deux sections. Dans la première section, nous avons abordé les notions de base sur la fonction de Gestion des Ressources Humaines, le SIRH ; la relation entre le système d'information et la gestion des ressources humaines. La deuxième section de ce chapitre se focalise sur les études antérieures qui ont traité des problématiques similaires avec une brève présentation et clarification de leurs objectifs, outils et résultats. Dans le deuxième chapitre de cette étude on s'est focalisé sur les effets de la mise en place de système d'Information des Ressources Humaines sur l'efficacité des fonctions de la GRH, au sein du Groupe Expro Gulf-Ltd. A cet effet, nous avons présenté, analysé et interprété les résultats de notre étude et essayé de répondre à la problématique posée.

# **Chapitre 01 :**

**Cadre théorique sur le System  
d'Information des Ressources Humaines et  
sa relation avec la Gestion des Ressources  
Humaines**

## **Introduction :**

Le système d'information des RH est important pour assurer l'exécution correcte et rapide des tâches dans divers domaines (recrutement, paie, absences, vacances, etc.). Dans ce chapitre, nous allons présenter les aspects fondamentaux relatifs à la Fonction Gestion des Ressources Humaines, et sa relation avec le SIRH de l'entreprise ainsi que les études qui ont traité des thèmes similaires.

### **Section 01 : Aspects théoriques sur la Gestion des Ressources Humaines et le Système d'Information des ressources humaines**

#### **1.1 Présentation et mesure de l'efficacité des politiques de Gestion des Ressources Humaines**

L'efficacité des politiques de Gestion des Ressources Humaines (GRH) est un élément essentiel pour assurer la performance et la réussite d'une organisation. En comprenant et en évaluant l'efficacité de ces politiques, les organisations peuvent ajuster leurs pratiques pour optimiser leur gestion des ressources humaines et favoriser leur succès sur le long terme.

##### **1.1.1 Les politiques de la gestion des ressources humaines**

Les politiques GRH sont essentielles pour favoriser un environnement de travail équitable, encourager la performance et le développement professionnel, ainsi que maintenir la conformité légale. Elles jouent un rôle clé dans la gestion globale des ressources humaines au sein d'une organisation.

###### **1.1.1.1 Cadre conceptuel de la gestion des ressources humaines**

Il existe de nombreux spécialistes qui définissent la GRH, nous pouvons mentionner les définitions suivantes :

###### **a) La définition de la Fonction de la gestion des ressources humaines**

Il y a plusieurs définitions :

- Selon P. ROUSSEL « La GRH est l'ensemble d'activités qui visent à développer l'efficacité collective des personnes qui travaillent pour l'entreprise. Elle a pour

mission de conduire le développement des RH en vue de la réalisation des objectifs de l'entreprise »<sup>3</sup>

- CADIN la définit : « c'est les stratégies et les moyens en RH, les modes de fonctionnement organisationnels et la logistique de soutien afin de développer les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise. »<sup>4</sup>
- Selon Sekiou « la GRH consiste en des mesures politique, procédure et des activités (recrutement, formation...) impliquant des RH et visant une efficacité et une performance optimale de la part des individus et de l'organisation, elle a une approche individuelle et considère les personnes comme une ressources plutôt que comme un cout, Elle fait du partage de la fonction RH une priorité nécessaire pour la coordination des ressources ».<sup>5</sup>

La fonction ressources humaines est donc un des acteurs de la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise. Elle est une partie prenante de la vie d'une organisation et de la déclinaison opérationnelle des ambitions de l'organisation à laquelle elle appartient.

#### **b) L'évolution de Fonction**

Nous avons divisé l'histoire de l'évolution de GRH selon des domaines temporels sous une forme de tableau comme suit :<sup>6</sup>

*Tableau 1 Les caractéristiques de la F-RH selon les domaines temporel*

<b>Le domaine temporel</b>	<b>Les caractéristiques de la fonction RH</b>
<b>1850-1945</b>	<p>Une main-d'œuvre nombreuse non spécialisée</p> <p>La naissance de l'organisation scientifique du travail 1880, avec F W. Taylor.</p> <p>La fonction Personnel apparaît au début du XXe siècle</p> <p>Les premières associations professionnelles en ressources humaines apparaissent ((A.PR.H.Q.), en 1934, (A.N.D.C.P), en 1947 etc.)</p>

<sup>3</sup> ROUSSEL ; « La gestion des ressources humain » ; 2001, 9eme édition, Vuibert, p21.

<sup>4</sup> CADIN, (L), et all ; « Gestion des ressources humaines » ; Vuibert, 2012, Paris, p. 21.

<sup>5</sup> Sekiou, Blondin, Peretti, Fabi et autres, « la GRH », 1 ère éd, édition Debock université, 2001, P 10.

<sup>6</sup>Peretti, Jean-Marie ; « Ressources humaines » ; 5eme édition, Vuibert Paris, 2013 ; p. 5-8

	<p>Les expériences d'Elton Mayo 1934, sur l'impact de conditions du travail sur la productivité</p> <p>L'école des Relations humaines, (Abraham H. Maslow, Frederick Herzberg)</p>
<b>1945-2000</b>	<p>L'apparition des partenaires sociaux</p> <p>Le management stratégique de RH et son impact positif dans les années de crise 1975 à 2000.</p> <p>Le chef du personnel devient directeur des ressources humaines, membre éminent du comité de direction.</p>
<b>2000 jusqu'à maintenant</b>	<p>Les attentes des parties prenantes qui exigent une entreprise socialement responsable « Partenaire d'affaires »</p> <p>Le D.R.H. devient le garant du « capital humain »</p> <p>Au cours de la décennie 2010. « pacte social »</p>

**Source :** Réalisé par l'étudiante à partir du livre Jean-Marie Peretti, « Ressources humaines », 9<sup>e</sup> édition, Vuibert, 2015, P14.

✓ **L'apparition de la fonction : 1850-1945**

Au début de l'industrie naissante, une main-d'œuvre nombreuse et non spécialisée était utilisée. Les méthodes de travail étaient basées sur l'expérience empirique, ce qui entraînait une faible performance de la main-d'œuvre. Cependant, vers 1880, l'organisation scientifique du travail a été introduite par F.W. Taylor. À travers ses expériences, il a démontré qu'il était possible d'améliorer l'efficacité du travail des employés. Ses méthodes ont entraîné une parcellisation des tâches et une spécialisation, ce qui a souligné l'importance de l'amélioration de la formation des employés. L'organisation scientifique du travail a permis de maximiser les capacités des employés.<sup>7</sup>

Le taylorisme, l'expansion des organisations et la syndicalisation croissante ont conduit à l'émergence des services du personnel. Ces services se concentrent sur le recrutement, la répartition des tâches et les problèmes de performance des employés. La fonction Personnel voit le jour au début du XX<sup>e</sup> siècle lorsque les dirigeants d'entreprise ne peuvent plus gérer l'ensemble de leurs employés. Des

<sup>7</sup> Dr Jean-Marie Peretti, Ressources Humaines et gestion des personnes, Vuibert, 2015, pp10-12.

entreprises telles que la Société générale en 1909 et Renault en 1912 créent leurs propres services du personnel. Les premières associations professionnelles en ressources humaines voient le jour, comme l'Association des professionnels en ressources humaines du Québec (A.P.R.H.Q.) en 1934 et l'Association nationale des directeurs et des chefs du personnel (A.N.D.C.P) en 1947 en France.

Les travaux d'Elton Mayo sur l'influence des conditions de travail sur la productivité (1934) et ceux d'autres chercheurs tels qu'Abraham H. Maslow et Frederick Herzberg ont donné naissance à l'école des Relations humaines, qui a profondément influencé la fonction. Parallèlement, la législation sociale se développe, ce qui nécessite un renforcement des services du personnel.

#### ✓ **L'essor de la fonction : 1945-2000**

Après 1945, les relations industrielles se développent, influençant l'évolution des services des ressources humaines. Plusieurs facteurs contribuent à cette évolution, tels que la taille des organisations, l'amélioration des conditions de travail, la spécialisation du travail, la législation sociale, l'action des syndicats, les progrès technologiques et la diversité des attentes des employés. La fonction se professionnalise et doit s'adapter aux années de crise. Entre 1975 et 2000, les pratiques antérieures sont remises en question et renouvelées. La crise souligne l'importance stratégique d'un bon management des ressources humaines, valorisant la fonction. Les professionnels de la G.RH. Sont désormais impliqués dans les réflexions de la direction générale, et le chef du personnel devient directeur des ressources humaines, membre du comité de direction.<sup>8</sup>

#### ✓ **Remise en cause et reconnaissance : années 2000**

La responsabilité du directeur des ressources humaines est de permettre à l'entreprise de répondre aux défis de l'environnement dans un environnement turbulent :<sup>9</sup>

- les mutations technologiques qui bouleversent les équilibres, quantitatifs et qualitatifs, entre les hommes disponibles et les besoins de compétences ;

---

<sup>8</sup> Peretti, Jean-Marie, op.cit, pp- 9-14

<sup>9</sup> IBID, pp. 15-17



- la mondialisation qui exacerbe la recherche de l'efficacité maximale et la création de plus de valeur ajoutée avec moins de coûts, notamment salariaux ;
- l'environnement économique, cahoteux et chaotique, imposant des variations brutales et peu prévisibles d'activité, auxquelles il faut s'adapter vite et sans surcoûts excessifs le vieillissement progressif de la population active avec un allongement de la vie professionnelle ;
- l'évolution des courants socioculturels et des valeurs et attentes des salariés avec la recherche accrue d'épanouissement professionnel et la diversité des aspirations et comportements individuels
- les attentes des parties prenantes qui exigent une entreprise socialement responsable « Partenaire d'affaires » au début des années 2000, le D.R.H. devient le garant du « capital humain » et du nouveau « pacte social » au cours de la décennie 2010.

### c) Les objectifs de la gestion des ressources humaines

Ils ont tous pour but de contribuer à la réussite et à la performance globale de l'organisation. Voici quelques-uns des objectifs courants de la GRH :

1. **Recrutement et sélection** : L'objectif principal de la GRH est d'attirer et de recruter les meilleurs talents pour l'organisation. Cela implique d'identifier les besoins en personnel, de diffuser des offres d'emploi, de mener des entretiens et de sélectionner les candidats les plus qualifiés.
2. **Développement des compétences** : La GRH vise à développer les compétences et les connaissances des employés afin de les rendre plus performants dans leur travail. Cela peut inclure la formation, le développement professionnel, les programmes de mentorat, etc.
3. **Gestion des performances** : La GRH s'occupe de la gestion des performances des employés, en veillant à ce qu'ils atteignent leurs objectifs individuels et contribuent aux objectifs organisationnels. Cela peut impliquer la mise en place de systèmes d'évaluation des performances, de récompenses et de mesures correctives.
4. **Motivation et engagement** : La GRH cherche à maintenir la motivation et l'engagement des employés en mettant en place des politiques et des pratiques favorables, telles que la reconnaissance, les avantages sociaux, les possibilités d'avancement, etc.

5. **Gestion des relations de travail** : La GRH vise à promouvoir de bonnes relations entre les employés et l'organisation, ainsi qu'entre les employés eux-mêmes. Cela peut inclure la résolution de conflits, la communication efficace, la promotion d'un climat de travail positif, etc.
6. **Conformité légale** : La GRH s'assure que l'organisation se conforme aux lois du travail et aux réglementations en vigueur en matière d'emploi, de rémunération, de santé et de sécurité, de droits des employés, etc.

### 1.1.1.2 Présentation de pratiques de la gestion des ressources humaines

**1-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 »<sup>10</sup>

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.

**2-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 tâches actuelles et futures »<sup>11</sup>
- 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 tâches

---

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Lakhdar Sekiou et L. Blondin, Gestion du personnel, édition l'organisation, Paris, 1986, P289-321.

actuelles ou celle qui leur seront confiées dans le futur pour la bonne marche de l'organisation »<sup>12</sup>

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.

**3-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 »<sup>13</sup>

Selon 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 »<sup>14</sup>

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).

#### **4-La gestion des carrières**

J.M.Peretti <sup>15</sup>« 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 Peretti<sup>16</sup> 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 ».

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

---

<sup>12</sup> Jacque Soyer, Fonction formation, 25 éd, édition l'organisation, Paris, 1999, P68.

<sup>13</sup> Marbuche Valerie. Evaluer et rémunérer les compétences éd. D'organisation, Paris, 1999, P 99 .

<sup>14</sup> Mauric Thévenet et autres, Fonction RH: politiques, métiers et des outils des RH», édition la source 2007, page 258.

<sup>15</sup>Jean Mary Peretti, gestion des ressources humaines, 15 ieme édition, Edition Vuibert,, Paris 2008, p20.

<sup>16</sup> Jean Mary Peretti : « gestion des ressources humaines », Op-Cit, P21.

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 et les ressources de l'entreprise. Tant sur un plan quantitatif (en termes d'effectif) que qualitatif (en termes de compétence) »<sup>17</sup>.

Selon Anne Dietriche et Frédérick Pigeyre<sup>18</sup> « 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.

### **1.1.2 L'efficacité des politiques RH**

Dans cette partie, Nous essayons de clarifier les différences entre l'évaluation du rendement RH et l'efficacité du département RH, on mentionne des exemples et des indicateurs pertinents.

#### **1.1.2.1 Clarification de certains concepts semblables concernant le choix des critères d'évaluation du rendement des processus de la GRH lors de la réalisation du tableau de bord.**

De nombreuses entreprises utilisent des indicateurs tels que le nombre de jours de formation, le coût des formations et le nombre de salariés pour mesurer la performance du processus RH. Cependant, ces indicateurs reflètent davantage l'augmentation de l'activité (recrutements, formation) plutôt que l'efficacité du processus RH. En effet, une augmentation des effectifs et du nombre de jours de formation ne signifie pas nécessairement que le processus RH est efficace.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Dimitri Wess, « La fonction RH », éd. L'organisation, Paris, 1999, P 338.

<sup>18</sup> Dietriche Anne, Frederique Pigeyre, « La gestion RH », éd. La découverte, Paris , 2005, P61.

<sup>19</sup> Joëlle Imbert ; « Les tableaux de bord RH Construire, mettre en œuvre et évaluer le système de pilotage ». Paris ; EYROLLES ; 2007, p31

« Les besoins d'une entreprise ne sont pas de recruter ou de former X salariés mais de collaborer avec X salariés compétents. Or mesurer l'évolution des effectifs ne témoigne pas de leur niveau de compétences.

Si l'entreprise ne s'assure pas de l'efficacité des formations et des recrutements, il lui est alors impossible de statuer actuellement l'élévation du niveau des compétences de l'entreprise ».<sup>20</sup>

Toutefois, ces indicateurs ne sont pas « à jeter » pour autant. En effet, le suivi de ces chiffres permet à l'entreprise de relativiser les résultats d'autres indicateurs qui, eux, évalueront la performance du processus.

### **1.1.2.2 Les exemples des indicateurs pertinents :**

- mesurer le nombre d'heures de formation, il est plus pertinent de mesurer le respect du plan de formation qui démontre l'aptitude de la direction et des RH à tenir ses engagements relatifs à la formation des collaborateurs. Dans cet esprit, on peut aussi analyser le nombre de formations annulées ou reportées.

Mesurer le taux d'efficacité des formations ou recrutements. Cela consiste à rapporter le nombre de formations ou recrutements évalués comme efficaces au nombre de formations ou recrutements réalisés. Cet indicateur est très pertinent à condition que les conditions d'évaluation de l'efficacité des formations et recrutements soient clairement définies. Cet indicateur impose d'identifier des critères de mesure objectifs de l'efficacité des actions de formation et des recrutements.

- Suivre le taux d'absentéisme est intéressant car cela témoigne du climat social de l'entreprise. Le « turnover » du personnel est aussi un indicateur du climat social. En effet, il est de la responsabilité de la direction (et des RH par délégation) de fournir un cadre propice au développement de chacun. On peut difficilement espérer que les collaborateurs développent leurs compétences s'ils n'évoluent pas dans un climat favorable.
- Mesurer le taux d'accès à la formation, c'est-à-dire le nombre de collaborateurs ayant été formés / nombre total de collaborateurs.

---

<sup>20</sup> <https://qualiblog.fr/ressources-humaines/comment-mesurer-efficacement-la-performance-du-processus-ressources-humaines/>; Qualiblog ; Comment mesurer efficacement la performance du processus Ressources Humaines ? ; consulté le 16/05/2023

- Mesurer le taux ou le nombre d'évolution de poste qui illustre la faculté de l'entreprise à favoriser la promotion interne par l'élévation des compétences.

## **1.2 Le système d'Information Ressources Humaines, quelle relation avec la Gestion des Ressources Humaines ?**

Le SIRH est un outil technologique essentiel qui renforce la gestion des ressources humaines en automatisant les processus, en centralisant les informations et en fournissant des données précieuses pour une prise de décision éclairée. Il améliore l'efficacité et l'efficience de la GRH, et la qualité des processus de gestion des ressources humaines au sein des organisations. Permettant ainsi aux organisations de mieux gérer leurs ressources humaines et de favoriser le développement et le bien-être de leurs employés.

Pour savoir plus sur ça, j'ai devisé cette partie sur deux la première mentionne l'essentiel sur le cadre conceptuelle du SIRH et la deuxième j'ai présenté les études antérieur on comparaison avec la mienne.

### **1.2.1 Généralités sur system d'information de gestion des ressources humaines**

Je vais mentionner ici la définition, l'évolution du SIRH en comparaison avec la fonction RH et ses caractéristiques.

#### **1.2.1.1 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 experts :<sup>21</sup>

- 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

---

<sup>21</sup> 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 humaines.

Ces définitions soulignent l'importance du SIRH en tant qu'outil informatique essentiel pour la gestion des ressources humaines, permettant l'automatisation des processus, la centralisation des données et l'amélioration de l'efficacité globale de la fonction RH.

### 1.2.1.2 Évolution historique du SIRH

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.<sup>22</sup>

- **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

---

<sup>22</sup> 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.

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 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.

A partir des informations précédentes, il est possible de schématiser l'évolution de system d'information des humaines selon la manière suivante :

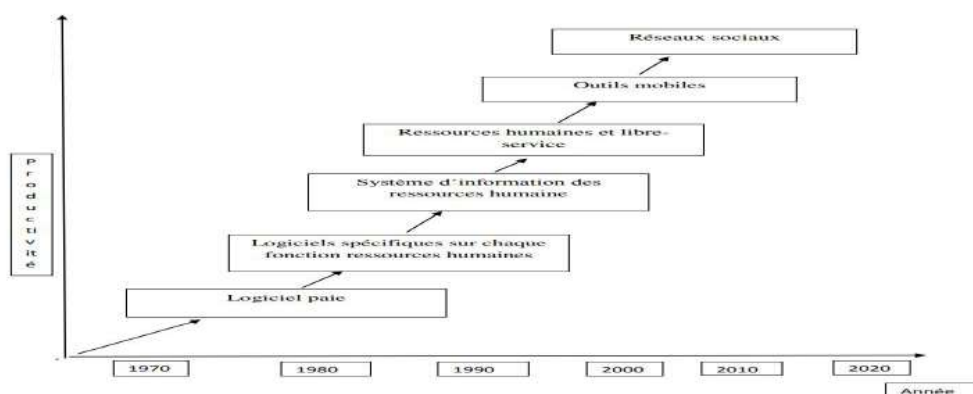


Figure 1 l'évolution du SIRH



**Source :** Merabten Fazia, L'impact d'implantation d'un système d'information des ressources humaines sur les pratiques de la gestion des ressources humaines, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, 2021, P50.

### **1.2.1.3 Les caractéristiques du SIRH**

Je peux souligner plusieurs caractéristiques qui améliorent l'utilisation du SIRH :

- Une base de données centralisée qui regroupe des informations sur les ressources humaines et les variables organisationnelles. Le système est idéalement utilisé pour toutes les fonctions de la GRH grâce à l'utilisation d'un langage commun et à l'intégration de tous les services.
- Un système administratif qui assure la préservation et la sécurité des données, en respectant les exigences légales en matière d'accès à l'information et de confidentialité des renseignements organisationnels et individuels.
- Un système d'aide à la décision qui facilite la prise de décision concernant les activités de la GRH.
- Une convivialité et un accès facile : le système RH doit être conçu de manière à être utilisé facilement par les professionnels des ressources humaines, les gestionnaires et les employés.
- L'intégration : le SIRH peut être intégré, ce qui signifie que toutes les activités sont réalisées de manière connectée et que les informations disponibles dans un module sont les mêmes que dans les autres.
- La flexibilité : il s'agit de la capacité à adopter rapidement et facilement une variété de matériel, de logiciels, de technologies de communication, de données et d'applications de base. Une entreprise qui est flexible sur le plan technologique de l'information pourra répondre plus facilement aux stratégies et aux structures.
- La couverture fonctionnelle : les SIRH se caractérisent également par leur capacité à couvrir différentes activités de la fonction des ressources humaines dans les entreprises. Ces activités peuvent être divisées comme suit :
  - Gestion de la rémunération
  - Gestion de la formation
  - Gestion de la planification

## **1.2.2 La numérisation des volets de la gestion des ressources humaines**

La numérisation des volets de la gestion des ressources humaines (GRH), et plus particulièrement du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH), a révolutionné la façon dont les entreprises gèrent leurs processus RH. De nombreuses tâches administratives autrefois effectuées manuellement sont désormais automatisées et informatisées. Cette transition vers le numérique a permis d'améliorer l'efficacité et l'efficience des processus de gestion des ressources humaines, tout en offrant de nouvelles opportunités d'analyse et de prise de décision basées sur des données.

Pour montrer ça, j'essaye de présenter quelque notion de base sur l'ISO de système de management dans l'industrie pétrolière et SIRH en générale, puis généralités sur SIGRH et à la fin de partie 01 j'ai mentionné la programmation des processus RH dans le système d'information.

La partie 02, focalise sur l'impact du SIRH sur les processus de F-RH et l'entreprise, par exposé la méthode et le mesure de la contribution (indicateurs de performance SIRH), et à la fin les études antérieurs.

### **1.2.2.1 Les aspects opérationnels du SIRH :**

Nous avons illustré cela en analysant les différentes gestions qui composent la gestion opérationnelle des RH.

#### **▪ La gestion administrative 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. Les détails sont :

##### **- La gestion administrative**

Cette gestion vise à traiter de manière qualitative les informations relatives aux employés, conservées dans leurs dossiers. Cela inclut la gestion des congés, des absences, des visites médicales, des titres de séjour pour les étrangers, le contrôle des compétences requises, la gestion des obligations envers les travailleurs handicapés, ainsi que la gestion des avantages tels que les tickets restaurant, les chèques vacances ou les titres de transport.

Le rôle du SIRH sur cette mécanisme : 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

La gestion des déplacements et des frais de mission est une activité complexe qui comprend les étapes suivantes :

- Collecte rapide d'informations telles que le motif du déplacement, les personnes concernées, les moyens de transport utilisés et les frais engagés.
- Contrôle de la réalité du déplacement et vérification des conditions de remboursement des frais.

Cela implique un accès pour les employés afin qu'ils puissent saisir leurs ordres de mission et leurs notes de frais, ainsi qu'un accès pour le service des ressources humaines « DRH » afin de vérifier la validité des informations fournies par les employés. Une interface avec la fiche de paie est également nécessaire pour le remboursement des frais de déplacement.

- La gestion de la formation

Est un aspect essentiel de la fonction des ressources humaines. Elle vise à développer les compétences et les connaissances des employés afin d'améliorer leur performance et de contribuer à la réalisation des objectifs organisationnels.

Les actions liées à cette gestion sont les suivantes : (La définition des axes du plan de formation, La gestion des actions et sessions organisée, Le suivi des demandes de formation par l'entreprise, La gestion des aspects pédagogiques (convocations, fiche de présence, etc))

- La gestion des dossiers salariés

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 prénom du salarié, adresses et autres informations personnelles ou professionnelles. Enfin on y retrouve les informations relevant de la gestion administrative du personnel que nous avons vu auparavant.

Le rôle du SIRH sur cette mécanisme : 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 deniers

- 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. Grâce à cet outil, il est possible d'établir une relation hiérarchique entre le dossier de l'employé et ses différents contrats de travail.

L'interface du SIRH sera : (Au contrat de travail, À la charge Aux codifications (date d'entrée dans l'entreprise, ancienneté, coefficient, prime d'ancienneté), Au suivi des heures, La formation et le repas (congrés payés, réduction du temps de travail (RTT), droit individuel à la formation (DIF))

En conclusion, la gestion administrative du personnel repose sur la mise en place de systèmes d'alerte pour les événements nécessitant une intervention du service du personnel. De plus, des procédures définissant les modalités de gestion de certaines informations jouent un rôle clé dans la réussite de cette gestion.

Le rôle du SIRH sur ce mécanisme : Grâce à l'utilisation du SIRH, les processus liés aux ressources humaines peuvent être automatisés, ce qui permet de gagner du temps, d'optimiser les tâches administratives et d'améliorer la précision des données. De plus, le SIRH facilite la communication entre les différents acteurs de la gestion des ressources humaines, favorise l'accès rapide aux informations pertinentes et permet une prise de décision éclairée.

▪ **La gestion des temps et des activités :**<sup>23</sup>

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 défiscalisées, etc.

La gestion du temps constitue : (l'enregistrement quotidien de la planification du travail dans le temps avec les informations suivantes : horaires de référence,

---

<sup>23</sup> Gillet Michelle, Gillet Patrick ; « Système d'information des ressources humaines » ; Vuibert, Paris ; 2010.

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 <sup>24</sup>est la brique la plus ancienne et la plus mature du SIRH Elle a longtemps formé le noyau central. La gestion de la paie constitue un élément clé de la gestion opérationnelle du personnel. Le responsable de la paie, selon les entreprises, est attaché au service du personnel, à la direction financière ou à la direction administrative. Il est garant de l'établissement des bulletins de salaire

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.

### **1.2.2.2 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 GPEC :**<sup>25</sup>

«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 »<sup>26</sup>.

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

---

<sup>24</sup> Maurice Thévenet, Cécile Dejoux, Anne Françoise Bender, « gestion de la paie », M. d'édition Hal p. 308

<sup>25</sup> IBIDI ; p. 177/188

<sup>26</sup> Sauret C, « la gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi et des compétences », Vuibert, Paris, 1993

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 profil par rapport au poste occupé.
- Préparer les différents entretiens et le plan de formation par rapport aux écarts constatés ci-dessus
- 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 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.

### **1.2.3 Répercussions du SIRH sur l'efficacité des procédures des ressources humaines**

Nous allons mentionner comment contribuer le SIRH au sein de l'organisation après au niveau de la F-RH

#### **1.2.3.1 L'impact du SIRH au sein d'une organisation**

- 1. 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.
- 2. 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.
- 3. 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.
- 4. 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.
- 5. 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.

### 1.2.3.2 Apport du SIRH à la Fonction RH <sup>27</sup>

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 :

#### ✓ **La réduction des délais**

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 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.<sup>28</sup>

#### ✓ **La qualité des décisions prises**

---

<sup>27</sup> Sarah ZIANI, SIHADDI Souhila ; « Le système d'information un impératif stratégique dans le développement des compétences » ; 2022 ; p.p. 81/82

<sup>28</sup> <https://www.lucca.fr/suite/essentiel-sirh/mise-en-place>; LUCCA ; La performance économique est l'enjeu principal de la mise en place d'un SIRH dans une PME ; consulté le 05/ 06/2023



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.

#### **1.2.3.3 La mesure de la contribution du SIRH dans les entreprises**

Il est possible de mesurer la contribution du SIRH en utilisant des indicateurs de performance et des métriques adaptés. Par exemple, on peut mesurer l'efficacité des processus RH, la réduction des délais de traitement, la satisfaction des employés, l'optimisation des coûts, la conformité aux réglementations, etc. Une analyse régulière des données et des résultats permet d'évaluer l'impact du SIRH sur la gestion des ressources humaines et d'apporter des améliorations continues.<sup>29</sup>

Afin de mesurer l'impact du système d'information sur les politiques de gestion des ressources humaines, j'ai choisi un ensemble des méthodes qui mesurent l'efficacité du SIRH dans les entreprises. Il est à noter que ces indicateurs varient d'une entreprise à l'autre en fonction de sa stratégie, de sa taille, etc.

1. **Analyse des données** : Analyser les données pertinentes avant et après la mise en place du SIRH. Rechercher les changements dans les indicateurs clés tels que le temps nécessaire pour effectuer les tâches RH, le nombre d'erreurs ou d'incohérences dans les processus RH, et l'efficacité globale des opérations RH. La comparaison de ces indicateurs peut permettre de déterminer si le SIRH a eu un impact positif sur la productivité.
2. **Feedback des employés** : Recueillir les retours d'informations du personnel RH et des employés qui interagissent avec le SIRH. Réaliser des enquêtes ou des entretiens pour comprendre leur perception de l'impact du système sur leur productivité. Poser des questions spécifiques sur les gains de temps, la facilité d'utilisation et la caïté à

---

<sup>29</sup>[https://mirrorthink.ai/?fbclid=IwAR0wFhy6sr1XzCNZ\\_73QVmgZUGfpzYQnWMFw983fWEHBR2w0TO6V1oAKo-E#/chat](https://mirrorthink.ai/?fbclid=IwAR0wFhy6sr1XzCNZ_73QVmgZUGfpzYQnWMFw983fWEHBR2w0TO6V1oAKo-E#/chat) ; Mirrorthink ; consulté le 05/06/2023.

accomplir les tâches de manière plus efficace. Leurs réponses peuvent fournir des informations sur l'efficacité du SIRH.

3. **Amélioration des processus** : Évaluer les améliorations ou la rationalisation des processus obtenus grâce à la mise en place du SIRH. Comparer les processus manuels ou basés sur du papier précédents avec les processus automatisés rendus possibles par le SIRH. Rechercher des réductions des efforts manuels, l'élimination des tâches redondantes et une plus grande précision dans les processus RH. Ces améliorations peuvent indiquer une augmentation de la productivité.
4. **Analyse comparative** : Comparer les indicateurs de productivité RH de votre organisation avec des références du secteur ou avec des entreprises similaires ayant mis en place un SIRH. Cela peut permettre d'identifier si vos processus RH sont plus performants ou moins performants en termes de productivité après la mise en place du système.
5. **Analyse des coûts** : Évaluer les économies de coûts résultant de la mise en place du SIRH. Évaluer la réduction des ressources nécessaires pour effectuer les tâches RH, telles que le besoin de moins de personnel pour les tâches administratives ou la diminution des coûts d'impression et de papier. Les économies de coûts peuvent refléter indirectement une amélioration de la productivité.

En ce qui concerne le Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines (SIRH), les indicateurs de performance peuvent aider à évaluer l'efficacité et l'impact des processus et systèmes RH.

Pour choisir des indicateurs pertinents, formule les questions liées aux indicateurs de performance pour le SIRH, en prend avec considération les aspects suivants :

**Mesure** : Comment mesurez-vous la performance de votre système SIRH ou des processus RH ? Quelles sont les métriques ou les indicateurs actuellement utilisés ?

**Alignement avec les objectifs** : Dans quelle mesure les indicateurs de performance sont-ils alignés sur les objectifs stratégiques du département RH et de l'organisation dans son ensemble ?

**Collecte de données** : Comment les données des indicateurs de performance sont-elles collectées et analysées dans le système SIRH ? Y a-t-il des sources de données spécifiques ou des outils utilisés ?

**Pertinence :** Les indicateurs de performance sélectionnés sont-ils pertinents pour les processus RH spécifiques évalués ? Fournissent-ils des informations significatives sur l'efficacité, l'efficience ou l'impact de ces processus ?

**Comparaison :** Comment comparez-vous les indicateurs de performance aux normes de l'industrie ou aux meilleures pratiques ? Avez-vous des mécanismes de comparaison en place ?

**Actionnable :** Comment utilisez-vous les informations fournies par les indicateurs de performance pour améliorer les processus RH ou le système SIRH ? Comment suivez-vous les progrès et pensez-vous des décisions basées sur les données ?

## **Section 02 : Présentation et analyse des études antérieures**

Il existe de nombreuses études dans le domaine de la gestion des ressources humaines sur les systèmes d'information de gestion des ressources humaines, de leur impact sur divers domaines des ressources humaines tels que la performance des processus

### **2.1 Présentation des études antérieures**

Nous avons sélectionné des articles et mémoires en français et en anglais, que nous présentons de la manière suivante :

1. **Etude de Ali Abouti, (2022), «use and challenges of HRIS in public organizations, a study based on developing country», GRADIVA review journal, volume 8, pays.** Ces dernières années, les économies en développement ont eu tendance à se concentrer sur l'utilisation des systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH) en tant que composante essentielle de la gestion des ressources humaines (GRH). Dans cet article, je passe en revue l'utilisation. et défis du système d'information sur les ressources humaines (SIRH) l'utilisation et les difficultés d'utilisation du système d'information sur les ressources humaines (SIRH) sont étudiées. Une tentative a été faite pour explorer la réalité actuelle de la pratique, les changements en cours et les obstacles liés à l'adoption du SIRH sur la base d'un examen approfondi des lois. la réglementation et la littérature académique. Le matériel recueilli dans l'étude est analysé à l'aide d'une synthèse qualitative systématique et d'une analyse de contenu basée sur l'audiologie afin d'améliorer l'état de la mise en œuvre du SIRH. Les résultats obtenus montrent que le système d'information sur les ressources humaines a joué un rôle majeur dans la gestion des

ressources humaines, notamment dans la sélection et la formation des nouveaux employés, le maintien et la mise à jour constante des données des employés, la production de rapports sur les ressources humaines et le traitement rapide et flexible des retenues sur salaire. . et dépôts directs

2. **L'étude de Dr. Imane TABET DERRAZ (septembre 2018), Ecole Supérieure de Management (Tlemcen), sous le titre de «Mesure de la performance de la fonction des ressources humaines (RH) dans les entreprises Algériennes » :**

L'article visait à révéler sur quelle base mesurer l'on la performance de la fonction des ressources humaines dans les entreprises algériennes. Pour atteindre les objectifs de l'étude, le chercheur a distribué un questionnaire pour différentes entreprises Algériennes dont leur siège social est à Alger (le centre), à Sidi Bel Abbès et à Tlemcen (l'ouest). L'étude a conclu que cette mesure de performance de la fonction RH se base selon plusieurs critères (qualité, compétence, productivité), selon la taille et le type de l'entreprise, que ce soit publique ou privé.

3. **L'étude de icle de Buddhi Sulochana (2015), "The Impact of HRIS on HRM Effectiveness: A Study in Large Scale Group of Company in Sri Lanka", Human Resource Management Journal, Vol. 03, No. 01, Sri Lanka:**

L'objectif principal de cette étude de recherche est d'identifier et d'examiner l'impact du SIRH sur l'efficacité de la GRH dans le contexte sri-lankais. Pour atteindre les objectifs de l'étude, le chercheur ont sélectionnent la population de l'ensemble des Strategic Business Unités (SBUS) du groupe de grande taille sélectionné de l'entreprise qui sont près de vingt filiales et la population a été considérée comme un tout pour l'étude sans considérer un échantillon particulier. La principale technique de collecte de données était un questionnaire descriptif qui a été distribué entre le personnel RH et le personnel non RH de l'entreprise, y compris les PDG des représentants RH des SBU et les représentants informatiques. Les données ont été analysées à l'aide d'analyses de corrélation univariées et d'une analyse de régression avec le SPSS. Il est conclu qu'il existe une faible relation positive entre l'impact du SIRH et l'efficacité de la GRH dans les grandes entreprises sélectionnées. Si l'utilisation du SIRH est encore augmentée, il pourrait être utilisé pour obtenir des résultats plus favorables en améliorant l'efficacité de la GRH dans l'entreprise.

4. **L'étude de MÉLANIE LABERGE (2014), Université du QUÉBEC À MONTRÉAL, sous le titre de «Mesure de la contribution du système**

**d'information de gestion des ressources humaines à la performance de la fonction ressources humaines : application au processus du recrutement » :**

L'étude visait à concevoir un outil de mesure de la contribution des SIGRH pour la performance de la fonction RH, plus précisément pour la performance d'un service de recrutement et de sélection. En dernier lieu, elle tente d'identifier les indicateurs de performance (IPs) les plus pertinents dans la mesure de la performance du service. Pour atteindre les objectifs de l'étude, le chercheur a conçu une démarche qualitative, descriptive et explicative. Le devis utilisé est la méthode de cas unique et la collecte de données s'est réalisée au travers de deux vagues d'entrevues semi-structurées. Ces dernières ont été menées auprès de la directrice d'un service de recrutement et de trois de ses employés. Au total, huit entrevues ont été menées. L'étude a conclu que les mécanismes par lesquels le système arrive à avoir une influence significative sur la performance du recrutement se comprennent au travers de la logique qui sous-tend les effets du système sur les indicateurs de performance du service de recrutement. Ces effets sont d'ailleurs présentés. Quant aux IPs les plus appropriés, une liste de ceux-ci a été réalisée, mais il va de soi que les IPs utilisés par le service de recrutement varient en fonction de la réalité de l'entreprise.

5. **L'étude de Ophélie CASTILLO (2011-2012), université de Reims Champagne-Ardenne, institut rémois de gestion (France), sous le titre de «Le Système d'Information des Ressources Humaines au sein des Petites et Moyennes Entreprises.»** : L'étude visait à rechercher porte sur les SIRH au sein des PME. Il est amené à se demander si ces dernières mettent en place des SIRH comme l'on peut les trouver au sein des GE. Pour atteindre les objectifs de l'étude, le chercheur faisait une enquête, par questionnaire et par entretiens semi directifs, a été effectuée auprès de directeurs des ressources humaines. L'étude a permis de montrer que face aux importantes modifications qui interviennent sur le marché, les PME sont amenées à développer un SIRH afin d'assurer leur pérennité et faire face à la concurrence.

## **Conclusion**

Toutes les parties prenantes encouragent l'entreprise à adopter une approche en matière de gestion des processus ressources humaines, visant à améliorer les performances de ce domaine considéré comme clé de gestion du capital humain.

Ainsi, après avoir exploré les concepts théoriques les plus importants liés au système de management des ressources humaines dans le chapitre 01, ainsi que les modalités de son application et la relation entre ce système et les processus des ressources humaines (GRH), je me efforcerai de présenter la réalité de la mise en œuvre de l'évaluation de la performance de la gestion des ressources humaines au sein du Expro Gulf-Ltd (EGL).

# **Chapitre 02 :**

**Etude du SIRH au niveau de la direction  
EXPRO GULF LTD\_ HASSI MESSAOUD**

## Introduction

Afin d'assurer le bon fonctionnement des processus de gestion des Ressources Humaines, la société d'Expro Gulf-Ltd a introduit un SIRH. Afin d'apporter une approche pratique aux concepts abordés dans la partie théorique, ce deuxième chapitre a été divisé en deux sections. Dans la première nous allons présenter l'entreprise d'accueil et ses activités en plus les principales caractéristiques de ses ressources Humaines. La deuxième section sera consacrée à la présentation et à l'analyse des résultats.

### **Section 01 : Le style de gestion au niveau de la Direction des Ressources Humaines (DRH) sur l'entreprise d'Expro Gulf-Ltd**

**Expro Gulf-Ltd** est une entreprise privée étrangère multinationale, qui s'est développé sur la base de son engagement à accompagner la société mère dans ses différentes activités, cette dernière située à Grande-Bretagne. Elle a des branches dans l'Amérique, MENA, l'Afrique, Russie. Cette société représente un important capital de savoir-faire et d'expériences accumulées.

#### **1.1 Présentations de l'entreprise d'accueil**

Expro Gulf-Ltd c'est le nom de la branche d'Algérie, elle existe depuis 1999. Avec 2 bases, la direction et IKRAM. Avec une superficie de 22,000 m<sup>2</sup>. Elle a un bureau en Alger près de Sonatrach pour effectuer les opérations financières, administratives et juridiques. Elle a plus de 14 clients.

Expro Algérie a commencé par les services de well-testing et a commencé à grandir par d'autres segments tels que (Slickline\_ DST \_CTK...), Les produits commercialisés par l'entreprise sont : les services de test des puits et construction, production des « tubulers », ses principaux concurrents sont Halliburton et Schlumberger.<sup>30</sup>

##### **1.1.1 La structure d'organisation de la société**

Parmi les facteurs de réussite de la société est la division des tâches et activités, par une rédaction d'une structure organisationnel efficace permet d'obtention les objectifs stratégiques de l'organisation.

###### **➤ Organigramme de la société :**

Pour mener à bien ses activités, la direction de la société EGL (Expro Gulf-Ltd), s'est menée d'une organisation subdivisée en deux fonctions administratives et techniques, et chaque fonction est géré par un « manager » qui travaille avec un groupe des cadres et exécutants.

<sup>30</sup> Entretien Hicham, TAZI. *Présentation d'EXPRO Gulf-LTD*. Le 16/05/2023.



Les fonctions administratives sont chargée de recevoir les documents et assurer la tenue des dossiers du personnel, les contrats de travail, les assurances sociales en plus de préparer le budget général, gérer divers conflits internes nous pouvons citer le service de la gestion des ressources humaines, finance, HSE.

Les fonctions techniques sont chargées de Production, vente et transport on peut citer service Operations et supply chain.

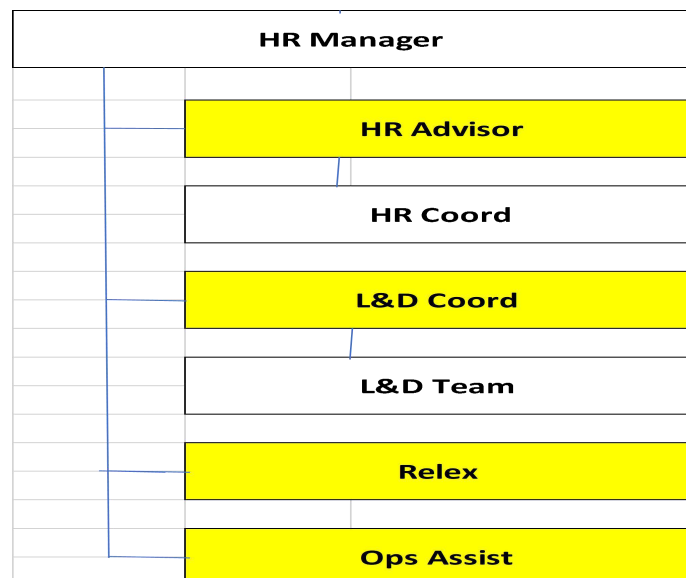
### 1.1.2 Présentation de la Direction Ressources Humaines et ses composantes

Le service des ressources humaines est au cœur de groupe EGL, et contribue à la réalisation des plans de développement de l'entreprise à travers l'identification des besoins et la rédaction des plan pour réaliser les procédures RH tel que le recrutement, la formation, le développement des compétences et gestion de carrières qui considèrent des métiers de base de la société.

#### ➤ L'Organigramme de la division ressources humaines

L'organigramme de la fonction RH est divisé selon les catégories socioprofessionnelles suivantes : <sup>31</sup>

Figure 2 L'organigramme de la GRH de l'entreprise



Source : Etablir par l'étudiante à l'aide de document de l'entreprise

#### ➤ Les tâches de l'effectif GRH d'EGL

<sup>31</sup> Entretien Salim, Ait Mahdi. L'organigramme de la GRH ; Le 18/05/2023.

**HR manager** : la gestion de recrutement, Rémunération globale, autoriser les promotions, superviser les tâches des autres membres.

**HR advisor** : la gestion administrative du personnel, sanctions, les tests, Traiter avec le bureau de l'ANEM et fournir des consultations en tenant compte de rémunération, la sélection...etc.

**HR coordinator** : n'existe pas

**L&D coordinator** : Assurer que l'employé est en développement par rapport à son plan d'apprentissage et tracer son parcours professionnel en définissant les promotions disponibles pour lui. Vérifier sa performance lors des évaluations régulières et annuelles.<sup>32</sup>

**L&D team** : Planifier les formations, négocier avec les experts et préparer la liste des charges directes et indirectes. Préparer le tableau de bord RH et travailler actuellement sur le développement du système gestion de carrière.

**Relax** : La gestion sociale traitement des affaires liées à la CNAS et à la sécurité sociale des employés, y compris les déclarations, etc.

**Opérations (Ops) assistant** : la gestion du temps et activités, absences et frais des missions...etc.

## **1.2 Présentation des statistiques sur le cas de l'effectif de l'entreprise pour l'année 2022**

Avant de traiter la question de l'efficacité des procédures RH au sein de l'entreprise, il est nécessaire de connaître la situation de ses effectifs. Dans ce qui suit nous allons présenter la situation des effectifs de l'entreprise suivant plusieurs critères : les catégories socio-professionnelles, l'âge et le sexe.

### **1.2.1 La situation des effectifs selon la grille de salaire par catégories socio-professionnelles (CSP) et nomination du poste**

---

<sup>32</sup> Entretien Kahina BELKACEMI ; Les taches du département learning and development (L&D) ; Le 25/05/2023.

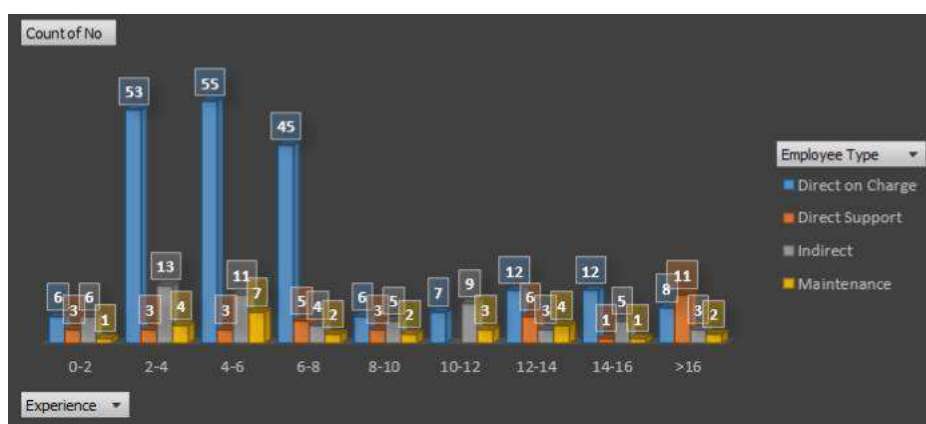
Vous constaterez que la catégorisation est divisée entre l'effectif d'Expro et de Riggeo. Fondamentalement, il s'agit de l'ensemble du personnel utilisé par Expro, tandis que Riggeo est une agence qui fournit des ressources humaines spécialisées et assure leur sécurité et leur assurance, etc.

*Tableau 2 Répartition des effectifs d'EXPRO selon les catégories socio-professionnelles et le grade (2022)*

Grade	Charge directe	Soutien direct	Maintenance	Indirecte	Major Total
0-2	6	3	6	1	16
2-4	53	3	13	4	73
4-6	55	3	11	7	76
6-8	45	5	4	2	56
8-10	6	3	5	2	16
10-12	7		9	3	19
12-14	12	6	3	4	25
14-16	12	1	5	1	19
> 16	8	11	3	2	24
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>35</b>	<b>59</b>	<b>26</b>	<b>324</b>

Source : Réalisé par l'étudiante à partir le SIRH de l'entreprise

*Figure 3 Répartition les effectifs d'EXPRO selon les catégories socio-professionnelles et le grade (2022)*



Source : Réalisé par l'étudiante à partir le SIRH de l'entreprise

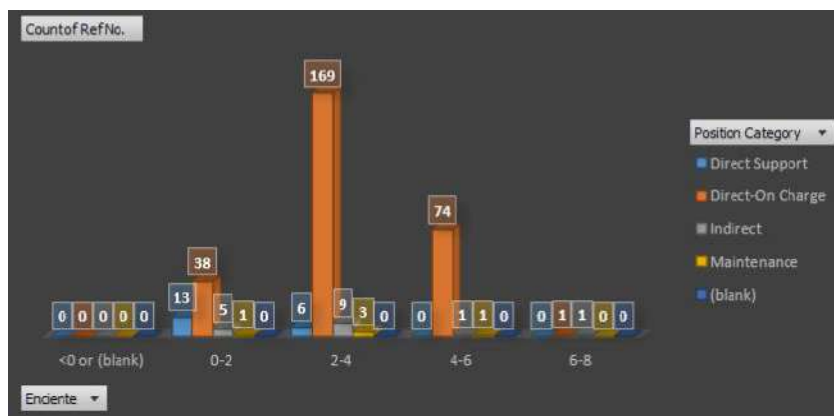
Le tableau et la figure ci-dessus représentent la situation des effectifs de l'entreprise selon le grade et les catégories socio-professionnelles, pour l'année 2022. Nous constatons que la catégorie « Direct on charge » est celle qui domine dans cette entreprise avec plus de 63% de l'effectif total pour l'année 2022, est ceci est dû la nature productive de l'activité de l'entreprise, suivi par la maintenance, soutien direct et indirect avec respectivement 11% et 18% 8% de l'effectif total.

Tableau 3 répartition selon CSP et le grade de « RIGGEO »

Grade	soutien direct	charge directs	Maintenance	Indirecte	Grand Total
0-2	13	38	5	1	57
2-4	6	169	9	3	187
4-6		74	1	1	76
6-8		1	1		2
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>282</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>322</b>

Source : Réalisé par l'étudiante à partir le SIRH de l'entreprise

Figure 4 Répartition les effectifs de RIGGEO selon CSP et le grade



Source : Réalisé par l'étudiante à partir le SIRH de l'entreprise

Le tableau et la figure ci-dessus représentent la situation des effectifs recrutés par le contractor Riggeophysique, selon le grade et les catégories socio-professionnelle, pour l'année 2022. Nous constatons qu'EGL dépend de RigGeo pour le recrutement des opérateurs (direct on charge) avec un pourcentage de 58% ce qui est relativement fort par rapport à sa dépendance vis-à-vis de ses ressources avec un pourcentage de 42%. Alors que le recrutement des autres catégories dépend principalement de ses

propres ressources avec un pourcentage de 75%, par rapport à sa dépendance en riggeo avec un pourcentage de 25%.

### 1.2.2 La situation des effectifs selon l'âge et sexe

Tableau 4 La situations des effectifs d'EXPRO selon l'âge et le sexe

Étiquettes	F		M					M total	total
	soutien direct	indirect	F total	Soutien Direct	Charge Direct	indirect	maintenance		
25-30	5	5	10	38		1	2	41	51
30-35		5	5	66	1	3	2	72	77
35-40	2	5	7	40	1	10	4	55	62
40-45		2	2	29	6	12	4	51	53
45-50		2	2	20	8	9	7	44	46
50-55				10	8	3	4	25	25
55-60				1	2	1	3	7	7
60-65						1		1	1
>65					2			2	2
<b>Totale</b>	7	19	26	204	28	40	26	298	324

Source : établie par l'étudiante à partir les documents de l'entreprise

Tableau 5 La situations des effectifs de RIGGEO selon l'âge et le sexe

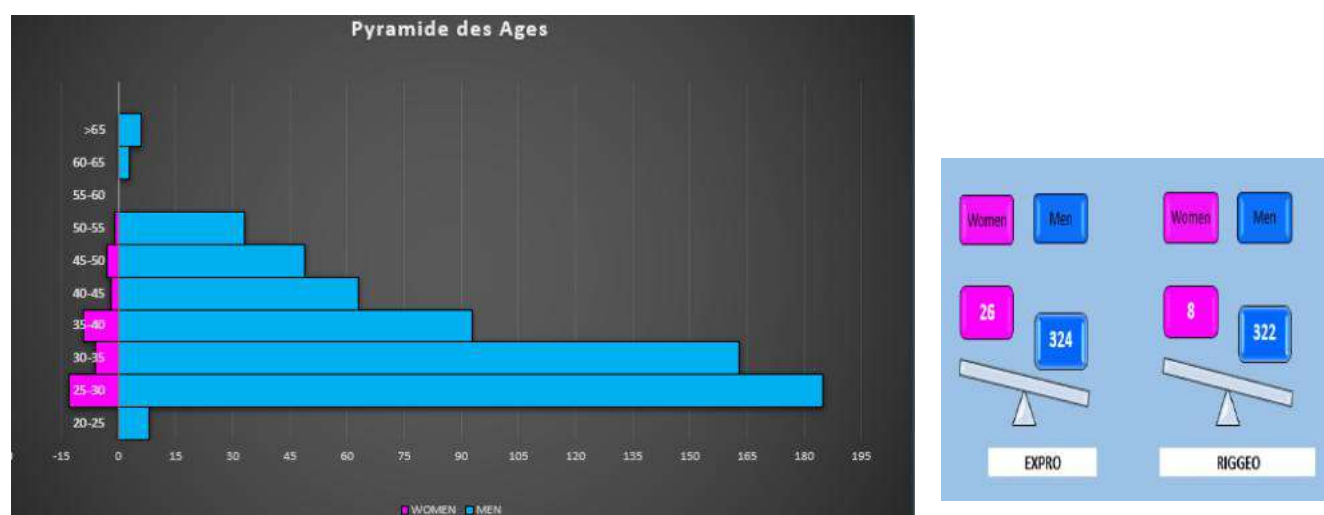
Étiquettes	soutien direct	indirect	F total	Soutien direct	Charge Direct	indirect	maintenance	M total	total
20-25									
25-30	3		3		8			8	8
30-35	1		1	2	141	1		144	147
35-40	2		2	1	83	4	3	91	92
40-45				3	31	4		38	40
45-50		1	1	1	8	2	1	12	12
50-55	1			1	3	1		5	6
55-60				1	5	1	1	8	9
60-65					2			2	2

>65				3	1	2		6	6
<b>Totale</b>	7	1	8	12	282	15	5	314	322

Source : Etabli par l'étudiante à partir du SIRH de l'entreprise.

Le total des effectifs de la société est 646 salariés dont on trouve 34 femmes et 612 hommes. Peut-être que cela fait référence au type d'activités essentielles de l'entreprise qui sont considérées comme un travail difficile nécessitant une capacité physique plus élevée. Cela est prouvé par la présence des femmes dans les charges indirectes et de soutien, mais pas dans les autres catégories. En général, l'entreprise qu'il n'a pas une homogénéité dans la politique de recrutement de l'entreprise concernant le critère sexe.

Figure 5 Répartition l'effectif totale selon l'âge et le sexe



Source : SIRH de l'entreprise

Nous avons constaté que l'effectif le plus important concerne la tranche d'âge allant de 25 à 30 ans, de l'effectif global, sachant que l'âge moyen de la Direction Régionale de l'entreprise est de 39 ans.

Après avoir effectué une brève présentation de l'entreprise d'accueil et de sa situation des effectifs nous allons passer à la présentation des résultats de notre étude.

## Section 02 : Contribution du SIRH à l'augmentation de l'efficacité des fonctions Ressources Humaines d'Expro Gulf Ltd.

Le SIRH d'Expro Gulf Ltd est intégré depuis la création de l'entreprise en 1999, ce qui en fait un élément essentiel dans la construction de sa culture. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans cette section.

### 2-1 Les caractéristiques du Système d'Information des Ressources Humaines d'EXPRO Gulf Ltd

Nous allons dans ce qui suit effectué une description du SIRH d'expro avec sa configuration ainsi les fonctionnalités RH dans le système.

## 2-1-1 Description du système d'information RH Expro Gulf Ltd

Leur système d'information en ressources humaines est intégré à un système de gestion plus large (success factors). Vous pouvez y accéder par un portail spécial appelé EXPRO people. Il contient des rubriques pour organiser les tâches des ressources humaines. Parmi les rubriques dans SIRH sont les suivantes :

Team absence : les absences de son équipe.

Request time off : les demandes des congés.

My learning : les formations effectuées par l'employée.

My objectives : Les objectifs professionnels de l'employé permettent de construire le plan d'apprentissage et de développement, ce qui aide à définir les opportunités de promotion.

Seul le responsable des ressources humaines à l'autorité pour modifier les informations d'emploi. En revanche, l'employé peut modifier ses informations personnelles.

Figure 5 L'interface du SIRH de l'entreprise

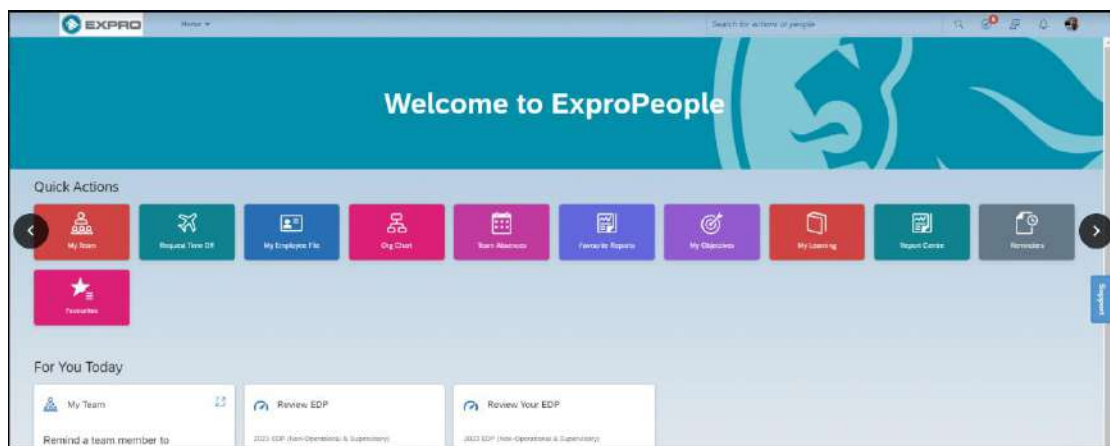
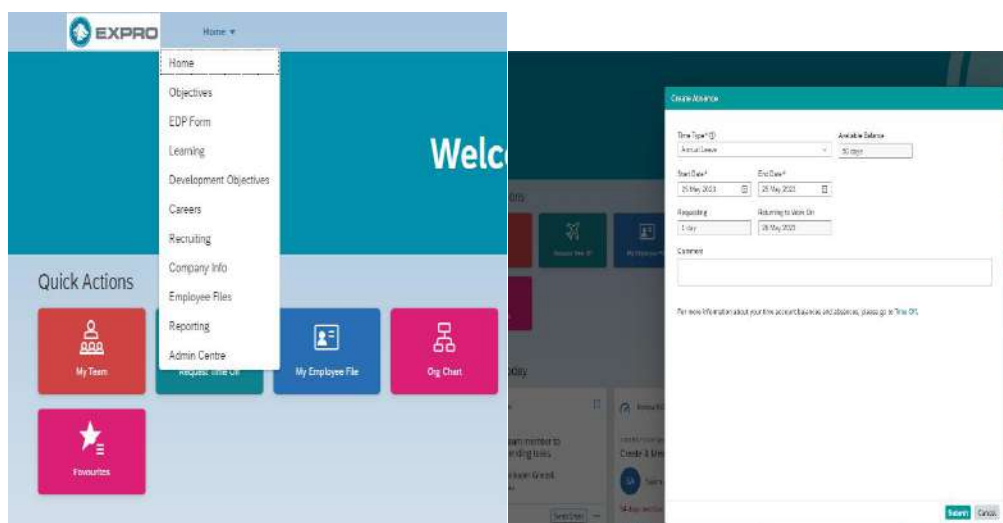


Figure 6 Accès du manager RH et la méthode d'ajouter les absences.



Source : SIRH de l'entreprise

## 2-1-2 configuration des processus de GRH pour Expro Gulf Ltd

Dans le but de découvrir les fonctionnalités des ressources humaines dans le SIRH d'EGL, nous avons préparé ce tableau.

- ✓ les fonctionnalités qui ne sont pas disponibles (Non déployée) :
- ✓ les fonctionnalités qui sont fonctionnel partiellement mises en place et utilisées (partiellement déployée) :
- ✓ les fonctionnalités qui sont totalement opérationnelles (déployée)
- ✓ les fonctionnalités qui sont en cours d'installation prévues : (en projet) :

Nous avons obtenu les résultats suivants :

Tableau 6 les fonctionnalités du SIRH d'EXPRO

	Non déployée	Partiellement déployée	Déployée	En projet
1. Gestion de recrutement			✓	
2. Rémunération globale			✓	
3. Gestion des connaissances et compétences			✓	
4. Gestion de la formation			✓	
5. Gestion administrative du personnel			✓	
6. Gestion des temps et des activités			✓	
7. Gestion de la paie			✓	
8. Gestion sociale			✓	
9. GPEC				✓
10. Tableau de bord RH				✓

Source : établie par l'étudiante à partir d'interview et observation du SIRH d'EGL

Nous pouvons conclure que la fonction RH au sein de la structure d'accueil ne se limite pas uniquement à des tâches administratives, mais consacre également beaucoup de temps aux enjeux stratégiques de la gestion du personnel dans l'organisation. Ainsi, elle peut offrir une valeur ajoutée en fournissant des analyses, de



l'aide à la décision et un accompagnement quotidien aux employés par le biais des gestionnaires.

#### A. La division des tâches dans EGL

Après la signature de la transaction publique avec Sonatrach, EGL prépare sa planification matérielle, financière et humaine. Pour le service des ressources humaines, il suit les procédures suivantes :

- **Recrutement** : réalisé par le responsable des ressources humaines. Il commence par définir les besoins en fonction du volume de travail selon le contrat commercial avec Sonatrach. Ils étudient l'organigramme existant avec les superviseurs, au cas où de nouveaux postes ou plus de personnel seraient nécessaires. Ensuite, ils suivent la priorité d'embauche selon la séquence des tâches (installation, programmation, opérations et maintenance), le budget et la sélection qui est la dernière étape du recrutement.
- **Rémunération globale** : Après que les candidats sélectionnés ont réussi les tests de connaissances et techniques, ils négocient avec le responsable des ressources humaines le salaire et les primes standards et exceptionnelles par e-mail, appels ou entretiens.
- **Gestion des compétences** : L'origine de cette fonction est assurée par le coordinateur des ressources humaines, mais dans l'organigramme, elle est rattachée au service HSE. Le coordinateur travaille avec un portail spécial appelé Learning Management System (LMD), qui est intégré à Expro People. Il contient des cours en ligne et en salle de classe. Lorsqu'un nouvel employé est enregistré par l'administration, il reçoit automatiquement 7 cours généraux sur son compte sur le site. Ensuite, le logiciel lui envoie continuellement des cours spécialisés correspondant à son plan de développement de carrière après avoir suivi les cours initiaux.
- **Gestion des carrières** : après avoir terminé les cours, l'employé passe trois types de tests pour être nommé pour une promotion. Cela signifie qu'il ne sera pas obligatoirement promu après avoir terminé son plan d'apprentissage avec un score de 80 %. Il doit également bénéficier d'une bonne évaluation de la part de son évaluateur et la troisième condition est la disponibilité de postes dans l'organigramme. De plus, EGL dispose d'un plan de promotion prenant en compte les conditions précédentes : schéma n.
- **Gestion de la formation** : l'équipe de développement et de formation planifie le type de formation en fonction des besoins des évaluateurs de leur équipe, ainsi que la date et le lieu des formations. Ils contactent les experts et négocient avec eux les conditions et le salaire.
- **Gestion administrative du personnel** : avant les tests, il y a la procédure de contact avec l'ANEM, après les tests et la sélection des candidats, ils demandent un test d'aptitude, puis ils préparent les contrats de travail, suivis d'une induction HSE et de l'enregistrement des informations des employés, partageant la base de données avec les autres services pour son intégration. Ils gèrent également les sanctions et traitent avec l'inspection du travail.

- **Gestion des temps et des activités** : gestion des absences, congés, frais de mission, etc.
- **Gestion de la paie** : c'est une tâche routinière réalisée en collaboration entre les départements financiers et des ressources humaines. La partie des ressources humaines consiste à établir le journal de paie et à distribuer les fiches de paie.
- **Gestion sociale** : il s'agit de la partie où les ressources humaines traitent avec les organismes externes tels que la caisse nationale des assurances sociales (CNAS) pour la sécurité sociale des employés et les déclarations.

## 2-2 Présentation et interprétation des résultats d'étude

Les résultats de mon étude seront exposés selon la méthodologie suivante :

- les indicateurs de la performance des processus RH (EGL)
- les résultats de questionnaire d'entretien

### 2-2-1 les indicateurs de la performance des processus RH (EGL)

L'entreprise se sert d'indicateurs spécifiques afin d'évaluer la performance de ses processus RH dans certaines fonctions. Je peux mentionner les catégories suivantes :

#### a) Gestion des compétences (L&D)

Tableau 7 Gestion des compétences (L&D)

Algeria	Total Assignments	Total Completed	Remaining	Compliance %
Drops Object updates	419	231	188	55.13%

Algeria	Total Assignments	Total Completed	Remaining	Compliance %
Online Champion Safety	586	499	87	85.15%

Algeria	New Hire 2023	Total Assignments	Total Complete	Remaining	Compliance %
New Hire Inductions Completed	34	264	175	89	66.29%

Algeria	Total Assignments	Total Completed	Remaining	Compliance %
Human Factors	70	70	0	100.00%

Les tableaux présentent quelques formations qui existent dans le logiciel du LMD, les personnes qui y ont accédé, le total des formations terminées et celles restantes. À la fin, ils présentent le pourcentage de conformité après comparer les formation effectuées avec l'objectif mensuel de formation (prévu), qui indique dans

quelle mesure l'entreprise progresse vers l'atteinte de ses objectifs de développement mensuels.

Ces indicateurs sont envoyés sous forme de rapport hebdomadaire, en même temps que tous les autres pays de la région MENA. Ces indicateurs montrent le degré de disponibilité des formations pour les employés, ainsi que l'engagement des ressources humaines. Ils donnent un aperçu de nombreux aspects tels que la motivation, l'environnement social, les promotions, etc.

## b) Les rotations : indicatrices générales de la performance des processus RH

Tableau 8 le taux de la rotation pour DOC (direct on charge)

	Beginning of the month	End of month	Average	Leavers	Turnover
<b>Expro Employees DOC</b>	188	188	188	0	0.0%
<b>Contractors DOC</b>	245	247	246	0	0.0%
<b>HC combined</b>	433	435	434	0	0.0%

Source établie par l'étudiante à partir des documents de l'entreprise

Tableau 9 le taux de la rotation pour indirect

	Beginning of the month	End of month	Average	Leavers	Turnover
<b>Expro Employees indirect</b>	54	53	54	1	1.9%
<b>Contractors Indirect</b>	15	15	15	0	0.0%
<b>HC combined</b>	69	68	69	1	1.5%

Source établie par l'étudiante à partir des documents de l'entreprise

On remarque que le taux de rotations est bas 0% pour charge directe et 1.5 pour charge indirect pour EGL et RIGGEO employés. Le taux de rotation est bas dans une entreprise, cela peut être dû à plusieurs facteurs. Voici quelques raisons courantes pour lesquelles le taux de rotation peut être faible : selon ce que nous constatons Il est plus probable que cela soit dû à :

1. Environnement de travail Reconnaissance et récompenses

2. Culture d'entreprise forte ;
3. Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

### **2-2-2 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 (voir le questionnaire d'entretien en annexe 01) distribué aux salariés de l'entreprise, 05 employés du total de l'effectif de 06 utilisateurs du SIRH ce qui nous donne une représentativité de l'échantillon de plus de 83% de la population.

Dans cette section nous nous appuyerons sur les résultats et leur traitement pour expliquer et chercher à répondre aux questions et hypothèses de recherche.

#### **2-2-2-1 Méthodologie suivie**

Pour répondre à nos objectifs de travail, nous avons utilisé un questionnaire d'entretien au niveau de l'entreprise d'Expro Gulf Ltd, en interrogeant 83% 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 %.

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.

#### **2-2-2-2 Les résultats**

Dans les trois axes du questionnaire, nous chercherons à déterminer si le système d'information des ressources humaines (SIRH) mis en place répond réellement aux besoins des employés, et si certaines variables influencent leur utilisation.

##### **a) Axe 01 : Informations personnelles**

Les questions du questionnaire portaient sur des informations personnelles des employés telles que leur fonction, leur niveau d'études, leur ancienneté au sein de l'entreprise et leur sexe. L'objectif était d'obtenir des informations sur les répondants

et de déterminer si le niveau d'études pouvait avoir une influence sur l'utilisation du SIRH.

Les résultats obtenus sont ainsi :

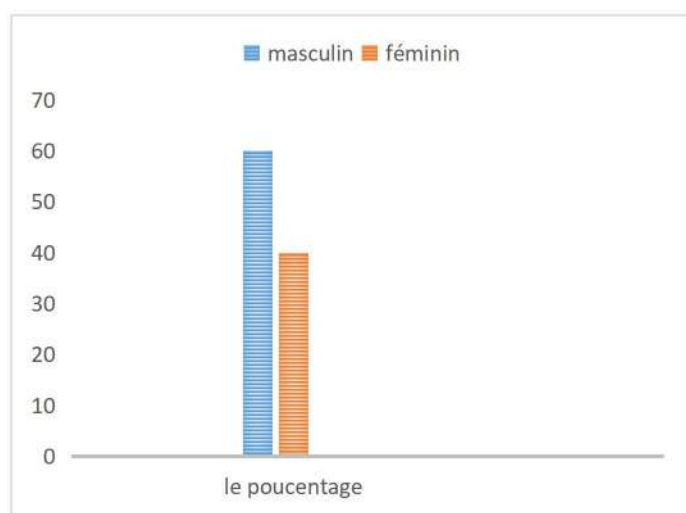
**\* le Sexe des individus Répondants**

*Tableau 10 Le sexe des individus répondants*

Sexe	Total des répondants	Le pourcentage
<b>Masculin</b>	3	60 %
<b>Féminin</b>	2	40 %
<b>Total des répondants</b>	5	100%

Source : conception personnelle à partir de l'enquête

*Figure 7 le sexe des individus répondant*



Source : conception personnelle à partir de l'enquête

Le stage pratique au sein de l'entreprise Expro Gulf Ltd, nous a permis de distribuer le questionnaire d'entretien à 5 travailleurs, dont 60 % des hommes et 40 % des femmes.

**\*Age des individus Répondants**

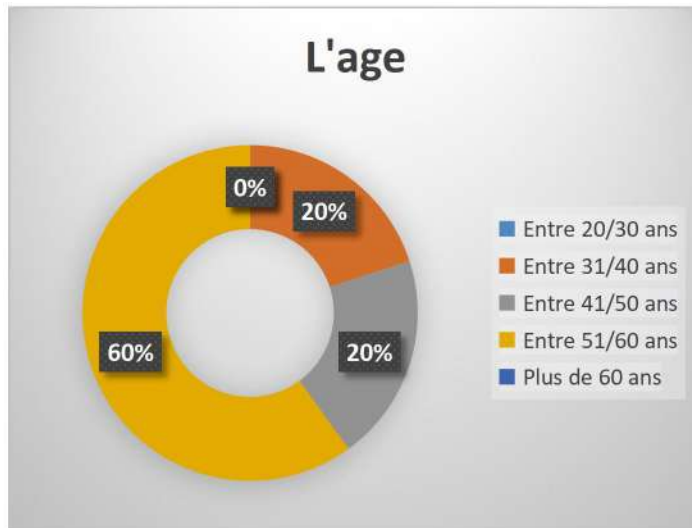
*Tableau 11 age des idividus répondnts*

Âge	Age des Répondantes	Le Pourcentage
<b>Entre 20/30 ans</b>	00	00
<b>Entre 31/40 ans</b>	01	20

<b>Entre 41/50 ans</b>	01	20
<b>Entre 51/60 ans</b>	03	60
<b>Plus de 60 ans</b>	00	00
<b>Total</b>	5	100%

Source : conception personnelle à partir de l'enquête

Figure 8 l'age des individus répondants

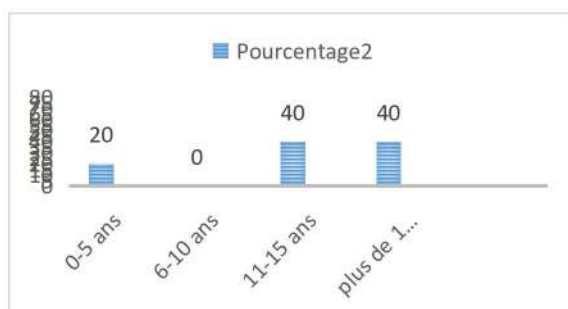


Source : Etabli par l'étudiante à partir des documents de l'entreprise

On remarque qu'une majorité des répondants, soit 60 %, appartient à une tranche d'âge, se situant entre 51 et 60 ans, catégorie des responsables de la GRH de l'entreprise.

#### \*Ancienneté au sein des répondants

Figure 9 : ancienneté au sein des répondants



Source : Conception personnelle à partir de l'enquête

L'ancienneté est importante, ce qui témoigne d'un niveau élevé d'expérience dans l'entreprise. Elle est répartie de manière équitable entre 11 à 15 ans d'expérience et plus de 15 ans d'expérience, tandis qu'il y en a un avec une expérience de 0 à 5 ans.

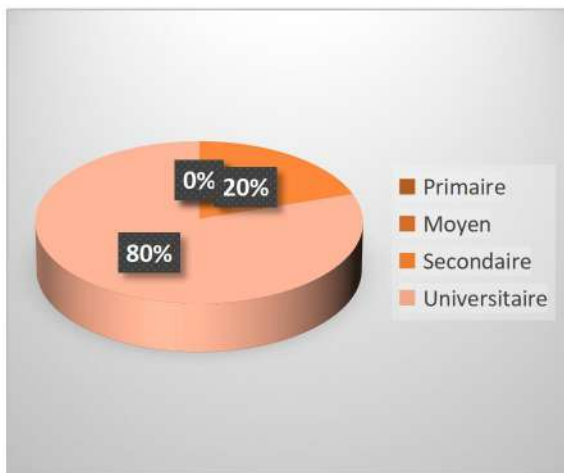
### \*Niveaux d'étude des répondants

Tableau 12 niveaux d'étude des répondants

Niveaux d'étude	Fréquence	Pourcentage
Primaire	00	00%
Moyen	00	00 %
Secondaire	01	20%
Universitaire	04	80 %
Total	05	100%

Source : conception personnelle à partir de l'enquête

Figure 10 Niveau d'étude des répondants



Source : conception personnelle à partir de l'enquête

La majorité des répondants ont un niveau d'études universitaires, sauf pour une personne, qui a un diplôme d'études secondaires.

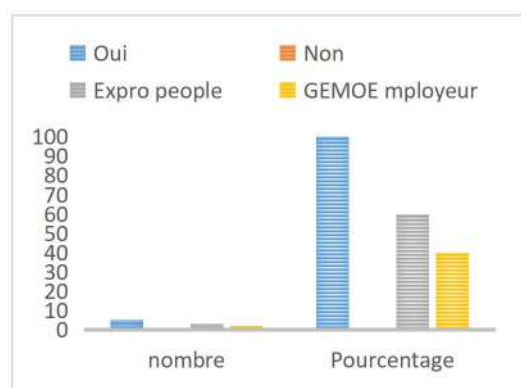
### b) Axe 2 : Impact du SIRH sur l'efficacité des pratiques ressources Humaines de l'entreprise

#### Question 01 et 02 :

1. Est-ce que vous disposez d'un Système d'Information des Ressources humaines (logiciels RH) ?
2. Si Oui. Quel logiciel utilisez-vous ?

**Les réponses :** Les 05 membres ont tous répondu par oui. Parmi eux, 3 utilisent le logiciel interne ou la plateforme propre d'Expro, comme ils le décrivent, qui est appelée Expro People. Les 02 autres membres (Relex) utilisent GEMOE pour la gestion de la main-d'œuvre étrangère, comme ils l'ont mentionné.

Figure 11 l'existence du SIRH



Source : conception personnelle à partir de l'enquête

### Question 03 :

3. Les utilisateurs actuels des applications ont-ils reçus une formation spécifique au SIRH ?

**Les réponses :** Plus de la moitié des personnes ayant répondu ont déclaré avoir suivi une formation en SIRH, une personne a répondu par la négative et une autre a mentionné que cela dépendait de la complexité des tâches ou des besoins de l'employé. Cependant, dans les cas normaux, il existe un guide intégré au SIRH qui est détaillé avec les instructions d'utilisation.

Tableau 13 Les formations de l'utilisation du SIRH

	Nombre	Pourcentage
<b>Oui</b>	<b>03</b>	<b>60 %</b>
<b>Non</b>	<b>01</b>	<b>20 %</b>
<b>Autre</b>	<b>01</b>	<b>20 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>05</b>	<b>100 %</b>

Source : conception personnelle à partir de l'enquête

### Question 04 :

4. Quelles sont les pratiques (politiques) RH qui s'alimentent au SIRH ?

**Réponses :** Gestion de recrutement, Rémunération globale, Gestion des connaissances et compétences, Gestion de la formation, Gestion administrative du personnel. Tout le personnel des ressources humaines estime que le SIRH mis en place répond à leurs besoins. De plus, aucun d'entre eux n'a rencontré de problèmes liés à l'utilisation du SIRH, à l'exception d'une personne qui a mentionné qu'il y a un manque de formations liées à l'utilisation du SIRH des temps et des activités, Gestion



de la paie, Gestion sociale. La GPEC et Tableau de bord RH, ils sont en phase de préparation et en cours d'études pour l'entreprise (voir le tableau 06).

**Question 06 :**

6. Pensez-vous que l'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise permet d'améliorer la prise de décision ?

Oui  
Non

Comment ?

**Réponses :** Nous avons reçu 4 réponses sur 5 pour cette question, et toutes ont répondu oui. Le SIRH facilite la prise de décision en utilisant la base de données RH collectée et centralisée il permet de mieux gérer les compétences, les absences, les performances et analyser les rapports...etc.

*Figure 12 le SIRH et la prise de décision*



Source : conception personnelle à partir de l'enquête

**Question 07 :**

7. Pensez-vous que l'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise permet de réduire les coûts ?

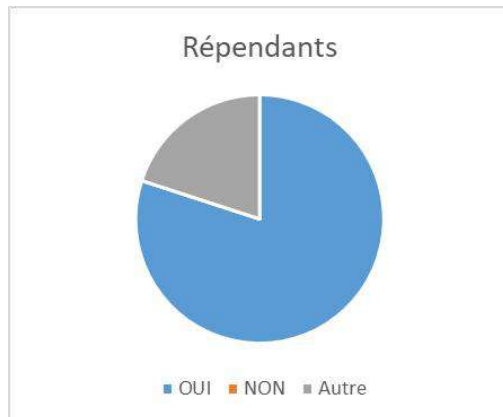
Oui  
Non

Comment ?

**Réponses :** Nous avons reçu 4 réponses sur 5 pour cette question, ils ont répondu affirmativement. Le SIRH permet de réduire les coûts en économisant du temps et des

papiers dans la gestion administrative. De plus, grâce à une planification précise de la main-d'œuvre, il est possible de diminuer les dépenses liées au recrutement externe.

Figure 13 Le SIRH et le réduit des couts



Source : conception personnelle à partir de l'enquête

#### Question 08 :

8. Comment le SIRH permet-il d'améliorer l'efficacité des pratiques RH de l'entreprise ?

#### Réponses :

Pour cette question, nous avons reçu 3 réponses sur 5. Leurs réponses étaient les suivantes : le SIRH permet d'améliorer l'efficacité de l'entreprise grâce à la centralisation des données, la gestion des talents, la communication et la collaboration, ainsi que le suivi des performances.

#### c) Axe 3-Difficultés liées à l'utilisation du SIRH

#### Questions 01 et 02 :

1. Pensez-vous que SIRH établis répond à vos besoins ?

Oui  
Non

Si non pourquoi ?

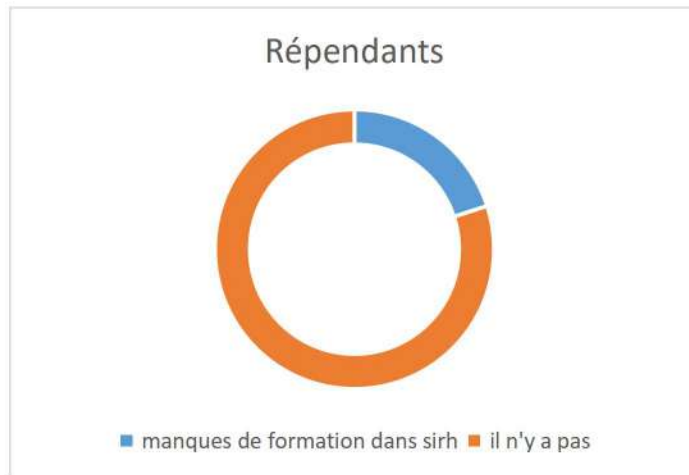
2. Quelles sont les difficultés liées à l'utilisation du SIRH ?

#### Réponses :

Tout le personnel des ressources humaines estime que le SIRH mis en place répond à ses besoins. De plus, aucun d'entre eux n'a rencontré de problèmes liés à l'utilisation

du SIRH, à l'exception d'une personne qui a mentionné qu'il y a un manque de formations liées à l'utilisation du SIRH.

Figure 14 Difficultés liées à l'utilisation du SIRH



Source : conception personnelle à partir de l'enquête

Tout le personnel des ressources humaines estime que le SIRH mis en place répond à ses besoins. De plus, aucun d'entre eux n'a rencontré de problèmes liés à l'utilisation du SIRH, à l'exception d'une personne qui a mentionné qu'il y a un manque de formations liées à l'utilisation du SIRH.

## Conclusion

L'évaluation de l'impact du Système d'information des ressources humaines sur l'efficacité des processus de gestion des ressources humaines est complexe, comme le révèle l'interprétation des résultats de l'étude. Cette complexité s'explique par plusieurs facteurs :

- ✓ L'évolution des méthodes : Les méthodes utilisées pour mesurer l'impact du Système d'information des ressources humaines sont constamment en développement et amélioration. Il est donc difficile d'évaluer précisément l'impact à un moment donné, car de nouvelles approches et outils d'évaluation continuent d'émerger.
- ✓ Les indicateurs en évolution : Les indicateurs de performance utilisés pour évaluer l'efficacité des processus de gestion des ressources humaines sont sujets à des changements fréquents. Les entreprises peuvent ajuster leurs

objectifs et leurs critères d'évaluation au fil du temps, ce qui rend l'interprétation des résultats complexe et nécessitant une adaptation constante.

- ✓ Les multiples causes des phénomènes mesurés : Les résultats obtenus à partir du Système d'information des ressources humaines peuvent être influencés par plusieurs facteurs, tels que les politiques de gestion des ressources humaines, le contexte organisationnel, les compétences des utilisateurs, etc. Il devient donc difficile de déterminer avec certitude les causes spécifiques des phénomènes mesurés.

# **Conclusion générale**

## **Conclusion générale**

Le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) est un ensemble intégré de logiciels, de bases de données et de systèmes d'information qui permettent de gérer les processus et les activités liées aux ressources humaines au sein d'une organisation. Il englobe des domaines tels que le recrutement, la formation, la gestion des compétences, la rémunération, la gestion administrative, etc. Le SIRH joue un rôle essentiel dans l'optimisation des pratiques de gestion des ressources humaines, en automatisant les tâches, en centralisant les données et en facilitant la prise de décision. Il contribue ainsi à améliorer l'efficacité et l'efficience de la fonction RH, tout en permettant une meilleure gestion du capital humain au sein de l'entreprise.

### **La validation des hypothèses :**

Hypothèse 1- Le principal enjeu de la mise en place du SIRH par l'entreprise Expro Gulf Ltd est d'améliorer la gestion administrative de GRH : hypothèse vérifiée car l'entreprise dispose d'un logiciel Expro people qui gère l'ensemble des dossiers ressources humaines de l'entreprise et facilite leur gestion.

Hypothèse 2- Le SIRH d'Expro Gulf Ltd intègre toutes les politiques GRH de l'entreprise : hypothèse vérifiée. Le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) comprend toutes les politiques nécessaires à la gestion des ressources humaines. De la phase de recrutement à la rémunération, en passant par la gestion administrative et la paie, le SIRH couvre l'ensemble de ces aspects. En ce qui concerne la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ainsi que le tableau de bord des ressources humaines, ils sont en cours de développement et d'amélioration.

Hypothèse 3- Le SIRH de l'entreprise Expro Gulf Ltd contribue pleinement à l'efficacité de la GRH : hypothèse vérifiée. Cependant, il est considéré comme un outil pour atteindre les objectifs et faciliter certaines tâches et missions, et non comme la raison essentielle du succès des procédures RH. Le point le plus important est de planifier ces processus de manière à ce qu'ils s'alignent sur la culture et le rythme de l'entreprise. De l'autre côté, L'évaluation de la contribution du SIRH peut être difficile pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il peut être complexe de mesurer directement

l'impact du SIRH sur les résultats et la performance de l'entreprise. Les effets du SIRH peuvent se manifester à différents niveaux et il peut être difficile de les isoler et de les quantifier de manière précise.

De plus, l'efficacité du SIRH peut dépendre de nombreux facteurs externes tels que la qualité des données, la formation des utilisateurs, l'adhésion des managers et des employés, etc. Ces facteurs peuvent influencer la manière dont le SIRH est utilisé et donc son impact sur les processus de gestion des ressources humaines.

En outre, l'évaluation de la contribution du SIRH nécessite souvent une analyse approfondie des données et des indicateurs de performance. Il peut être nécessaire de collecter et d'analyser des données sur une période de temps suffisamment longue pour observer les effets du SIRH.

Enfin, les objectifs et les attentes vis-à-vis du SIRH peuvent varier d'une entreprise à l'autre, rendant l'évaluation comparative plus complexe. Ce qui fonctionne bien pour une entreprise peut ne pas fonctionner de la même manière pour une autre.

### **Suggestions et propositions à l'entreprise**

Après notre investigation pratique dans cette entreprise, ont suggère les propositions suivantes à l'entreprise :

Propositions générales	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Donner de l'importance à la gestion des ressources humaines au niveau opérationnel.</li> <li>2. Répartition des tâches selon les responsabilités</li> </ol>
Service GRH	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. choisir des indicateurs appropriés qui s'alignent sur la mission de l'entreprise pour créer un tableau de bord utilisable.</li> <li>2. Assurer la fiabilité des informations en utilisant plusieurs sources pour vérifier l'exactitude des informations, afin de garantir que les outils seront utilisables et</li> </ol>

	<p>utiles.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>3. Former les superviseurs pour évaluer les employés selon les besoins de l'information dans les outils RH</li><li>4. Réorganiser les fonctions RH de manière à assurer une bonne connexion et un bon flux d'informations.</li><li>5. Évaluer constamment la base de données RH afin qu'elle puisse être utile lors de la réalisation de nouveaux projets ou de la prise de décisions.</li></ol>
--	---



## Références Bibliographiques

### Livres :

- Gérard Piétri et Nathalie Raulet-Croset, « Le SIRH », 14<sup>eme</sup> édition, Vuibert, Paris, 2017.
- Dr Jean-Marie Peretti, « Ressources Humaines et gestion des personnes », Vuibert, 2015.
- Gillet Michelle, Gillet Patrick, « Système d'information des ressources humaines » ; Vuibert, Paris, 2010.
- Mauric Thévenet et autres, « Fonction RH : politiques, métiers et des outils des RH», édition la source, 2007.
- Joëlle Imbert, « Les tableaux de bord RH Construire, mettre en œuvre et évaluer le système de pilotage », EYROLLES, Paris, 2007.
- Jean Mary Peretti, « gestion des ressources humaines », 15<sup>ème</sup> édition, Edition Vuibert,, Paris, 2008.
- Jacques Soyer, « Fonction formation », 25<sup>éd</sup>, édition l'organisation, Paris, 1999.

### Articles:

- Ali Albouti, «use and challenges of HRIS in public organizations, a study based on developing country», GRADIVA review journal, volume 8, (2022).
- Buddhi Sulochana, “The Impact of HRIS on HRM Effectiveness: A Study in Large Scale Group of Company in Sri Lanka”, Human Resource Management Journal, Vol. 03, No. 01, Sri Lanka, (2015).

### Thèses et mémoire :

- Sarah ZIANI, SIHADDI Souhila, « Le système d'information un impératif stratégique dans le développement des compétences », 2022.
- Dr. Imane TABET DERRAZ, «Mesure de la performance de la fonction des ressources humaines (RH) dans les entreprises Algériennes » Ecole Supérieure de Management (Tlemcen), (septembre 2018)
- MÉLANIE Laberge, sous le titre de «Mesure de la contribution du système d'information de gestion des ressources humaines à la performance de la fonction ressources humaines : application au processus du recrutement », Université du québec à montréal, (2014).
- Jean-Louis Ermine, « Management et ingénierie des connaissances : modèles et méthodes », Hermes Science Publications-Lavoisier, paris (2014).
- L'étude de Ophélie CASTILLO, sous le titre de «Le Système d'Information des Ressources Humaines au sein des Petites et Moyennes Entreprises.», université de Reims Champagne-Ardenne, institut rémois de gestion, (2011-2012), (France)

- Marbuche Valerie, « Evaluer et rémunérer les compétences », éd. D'organisation, Paris, 1999.
- BECKER, HUSELID, « The impact of high performance work systems, implementation effectiveness, and alignment with strategy on shareholder Wealth », New Brunswick (1997).
- 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.

**Site web :**

- Qualiblog, Comment mesurer efficacement la performance du processus Ressources Humaines ? <https://qualiblog.fr/ressources-humaines/comment-mesurer-efficacement-la-performance-du-processus-ressources-humaines/>.
- LUCCA, La performance économique est l'enjeu principal de la mise en place d'un SIRH dans une PME, <https://www.lucca.fr/suite/essentiel-sirh/mise-en-place>.

# **Annexe**

## Questionnaire d'entretien

Dans le cadre de la préparation d'un mémoire de licence intitulé « Impact du SIRH sur l'efficacité des processus Ressources Humains de l'entreprise », nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions suivantes. Nous vous assurons que les réponses à vos questions seront utilisées à des fins de recherche uniquement.

### Axe 1 : Informations personnelles :

1-Votre fonction

.....

2-Votre ancienneté (année) :

0- 05

06-10

11-15

Plus de 15 ans

3-Niveau d'étude (diplôme) :

.....

4-Âge :

20/30

31/40

41/50

51/60

plus de 60

5-Sexe :

Masculin

Féminin

## Axe 2 – Impact du SIRH sur l’efficacité des pratiques ressources Humaines de l’entreprise

1. Est-ce que vous disposez d'un Système d'Information des Ressources humaines (logiciels RH) ?

- Oui
- Non

2. Si Oui. Quel logiciel utilisez-vous ?.....

.....

3. Les utilisateurs actuels des applications ont-ils reçus une formation spécifique au SIRH ?

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

4-Quelles sont les pratiques (politiques) RH qui s'alimentent au SIRH ?

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

5-Quelles sont les principales utilisations du SIRH en GRH ?

- .....
- .....
- .....
- .....

6- Pensez-vous que l'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise permet d'améliorer la prise de décision ?

- Oui
- Non

Comment ?.....  
.....

7. Pensez-vous que l'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise permet de réduire les coûts ?

Oui  
Non

Comment ?.....  
.....  
.....

8-Comment le SIRH permet-il d'améliorer l'efficacité des pratiques RH de l'entreprise ?

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

### **Axe 3-Difficultés liées à l'utilisation du SIRH**

1. Pensez-vous que SIRH établis répond à vos besoins ?

Oui  
Non

Si non  
pourquoi ? .....  
.....  
.....

2. Quelles sont les difficultés liées à l'utilisation du SIRH ?

- Complexité du système
- Manque de formation sur son utilisation
- Les bases de données du SIRH ne sont pas accessibles aux utilisateurs
- Le SIRH de l'entreprise n'est pas généralisé sur toutes les pratiques RH.
- Autres (précisez).....

Merci pour votre

## **Résumés :**

L'objet de cette étude est d'analyser l'impact de la mise en place d'un SIRH sur l'efficacité de la gestion des ressources humaines au sein du groupe Expro-Gulf Ltd. Afin de répondre à la problématique posée et valider les hypothèses formulées nous avons eu recours à une méthodologie de recherche analytique et descriptive et à l'étude de cas du groupe Expro-Gulf Ltd Hassi-Messaoud, ceci en utilisant un ensemble d'outils comme les entretiens avec le personnel GRH de l'entreprise et la consultation de documents internes tels que les processus, les procédures et les tableaux de bord RH. Les résultats de l'étude ont démontré que la mise en place d'un SIRH intégré a augmenté l'efficacité des fonctions RH de l'entreprise, en réduisant le temps nécessaire pour accomplir les tâches quotidiennes ; en facilitant la gestion des politiques RH ; en réduisant les coûts des opérations et en facilitant la prise de décision.

Les mots clés : Gestion des Ressources Humaines ; Système d'Information des Ressources Humaines ; Expro Gulf Ltd.

## **Abstracts:**

The purpose of this study is to analyze the impact of implementing an HRIS on the effectiveness of human resource management within Expro-Gulf Ltd. In order to address the research questions and validate the formulated hypotheses, an analytical and descriptive research methodology was employed, including a case study of Expro-Gulf Ltd in Hassi-Messaoud. This involved utilizing various tools such as interviews with the HR personnel of the company and reviewing internal documents such as processes, procedures, and HR dashboards. The findings of the study demonstrated that the implementation of an integrated HRIS has enhanced the efficiency of HR functions in the company by reducing the time required to complete daily tasks, facilitating HR policy management, reducing operational costs, and aiding in decision-making.

Key words: Human Resources Management, HR Information System. Gulf Expro Ltd.