

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DEBEJAIA



Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Département de science de gestion

Mémoire de fin de cycle

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

Option : Management des ressources humaines

Thème :

L'impact de l'intégration des technologies de l'information et
de communication dans les RH sur la performance de
l'entreprise (cas CEVITAL SPA)

Réalisé par :

- IDIR Soraya
- OUGHLISSI Imen

Encadré par:

Dr: Abdelhamid BOUROUAHA

Devant le jury :

Présidente : Mme AFROUNE Nadia

Examineur : Mr OTMANI Kamel

Année universitaire: 2024/2025

Remerciements

Avant toute chose, nous rendons grâce à Dieu, pour nous avoir donné la force, la patience et la persévérance nécessaires pour mener à bien ce travail.

Nous souhaitons à dresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leurs aides et qui ont contribué à l'élaboration de ce modeste travail notamment à notre encadrant Mr BOUROUHA ABD ELHAMID d'avoir bien voulu nous diriger dans ce travail et de nous avoir facilité la tâche par ses recommandations judicieuses et ses orientations éclairées.

Nous tenons également à remercier tous les membres de SPA CEVITAL, en particulier Mm KHOUKHI RACHIDA, Mr BACHIRI KARIM et notre maître de stage Mr KAABACHE ILYES qui nous ont accordés toutes les possibilités pour réaliser ce travail.

DEDICACE

Je dédie ce modeste travail :

A mon cher papa « ABD ELHAK » qui m'a guidé durant les moments les plus pénible de ce long chemin et encouragé toujours, grâce à mon père qui m'a permis de devenir ce que je suis aujourd'hui, (C'est le meilleur papa dans le monde).

A ma maman qui m'a été à mes coté et m'a soutenu durant mes années d'études, (je t'aime maman).

A mes frères, ma sœur et ceux qui ont partagé avec moi tous les moments d'émotion lors de réalisation de ce travail.

A mon cher RAFIK, merci pour ton amour, ton soutien et ta patience tout au long de cette aventure tu as cru en moi, même dans les moments ou moi-même j'en doutais.

A ma famille, mes proches et à ceux qui me donnent de l'amour et de vivacité.

A ma binôme SORAYA, merci d'avoir été toi, partenaire un jour, binôme toujours. Cette dédicace, c'est juste une petite façon de te dire : t'es la meilleure vraiment.

A tous mes amis qui m'ont toujours encouragé, et à qui je souhaite plus de succès

A tous ceux que j'aime.

IMEN

Dédicace

Je dédie cet humble et modeste travail avec un grand amour, et fierté :

- A mes chers parents (Saïd, Nadia) qui sont sacrifiés pour me prendre en charge tout au long de mes études, et qui sont l'origine de mon réussite que dieu les garde et les protège.
- A mes chers frères (Hani, ISLEM) et mes sœurs (DIDA, Célia et son oubliés ces enfants Adem Nada, Sid Ali) qui m'avez toujours soutenu et encouragé durant ces années d'étude.
- A mon cher Rahim, qui m'a soutenu et encouragé tout au long de cette aventure, et qui partagé avec moi tous les moments d'émotion de ce travail.
- A ma binôme « IMEN» merci pour ton implication, ta bonne humeur, et cette façon unique de transformer chaque galère en moment inoubliable. Tu fais partie des belles rencontres que je n'oublierai pas.
- A tous les membres de ma famille, à mes proches, et à tous mes amis.

SORAYA

Liste des abréviations :

ATS : Appliquant Trac King Système

AI : Intelligence Artificielle

CEVRH : CEVITAL Ressources Humaines

DRH : Direction de Ressources Humaines

GLPI : Gestion Libre Parc Informatique

GED : Gestion électronique des documents

LMS : Learning Management Système

NTIC : Nouvelle technologies de l'information et de communication

RH : Ressources Humaines

TIC : Technologies de l'information et de communication

Sommaire

Introduction Générale	1
-----------------------------	---

Cadre théorique :

1- Définition des Nouvelles Technologies de L'information et de la Communication.....	4
2 Typologies des TIC.....	6
3 Le Rôle des TIC.....	8
4 Définition de la Fonction Resource Humaine.....	8
5 La digitalisation dans le recrutement, la formation, l'évaluation des employés.....	12
Les différents types de la digitalisation de formation	13
6 Définition de la performance	15
7 Le lien entre TIC, ressources humaines et performance de l'entreprise.....	15

Cadre pratique

Cadre pratique : Méthodologie de la recherche (Cas de CEVITAL SPA)

1. Présentation de l'entreprise.....	19
2. Présentation de méthodologie de recherche.....	21
3. Analyse et interprétation des données.....	22
Conclusion générale	40

Introduction Générale

Dans un contexte de constantes transformations économiques, caractérisé par une concurrence de plus en plus acrimonieuse, une rapidité accrue des innovations technologiques et une évolution rapide des attentes des collaborateurs. La gestion des ressources humaines s'affirme plus que jamais en tant qu'enjeu stratégique de la performance de l'organisation, loin d'être une simple fonction administrative d'un service, elle est devenue l'un des leviers pour l'entreprise qui souhaitent non seulement attirer ou retenir leurs talents, développer leurs compétences, favoriser leurs engagements et accompagner les transformations des entreprises vers la pérennité.

La richesse d'une organisation réside bien dans son capital humain et sa capacité à le développer est sans doute le seul gage de sa pérennité. On ne peut envisager l'efficacité des RH sans l'intégration des TIC.

L'introduction des TIC ont profondément modifié les modes de gestion, favorisant l'émergence d'une nouvelle économie fondée sur le capital immatériel, la flexibilité et l'innovation technologique.

Au sens large, « la nouvelle économie renvoie à la convergence de plusieurs mutations telle la révolution informatique, la globalisation financière, la flexibilité, et la prise de pouvoir par les actionnaires. Elle incarne à la fois un nouveau capitalisme et une révolution technologique ».¹

L'intégration des TIC au sein des organisations a engendré un véritable méta morphe de la fonction ressources humaines. Cette transformation ne se limite pas à une simple évolution des outils, mais touche, en profondeur les pratiques, l'organisation et les missions de la fonction. Les TIC offrent à la gestion des ressources humaines l'opportunité d'un repositionnement stratégique au sein de l'entreprise. Elles permettent de passer d'une fonction administrative à une véritable partenaire stratégique, capable d'influencer les décisions et d'accompagner le développement de l'organisation.

Dans ce contexte, les entreprises doivent continuellement s'adapter pour rester compétitive. L'intégration des TIC dans les processus organisationnels s'est imposé comme un levier stratégique essentiel, permettant d'optimiser la gestion de l'information, d'améliorer la productivité et d'accroître la performance globale. Grâce aux TIC, les entreprises peuvent non

¹SAVIAT Chantal, « l'entreprise et la nouvelle économie », Ellipses Editions Marketing S.A, paris, 2002, P5

seulement rationaliser leurs opérations internes, mais aussi élargir leur portée en exploitant les canaux numériques pour toucher un marché plus vaste et mieux interagir avec leurs clients.

La question centrale de notre travail de recherche à laquelle nous essayerons d'apporter des réponses nécessaires est : Comment l'intégration des TIC dans le processus RH influence-t-elle la performance de l'entreprise CEVITAL ?

Pour développer notre problématique ne devons traiter les questions secondaires suivantes :

- Quels sont les principaux types des TIC utilisées dans les processus RH et comment sont-ils intégrés ?

- Dans quelle mesure l'analyse des données RH via des outils numériques aide-t-elle à Prendre décisions numériques ?

- Comment des TIC peuvent-elle améliorer la prise de décision stratégique en matière de ressources humaines ?

Pour répondre à la problématique, notre travail repose sur la formulation de deux hypothèses que nous essayerons de vérifier par le travail empirique.

H1 : Les TIC facilitent l'accès à des données RH précises et à jour, améliorant la qualité de la prise de décision en matière de gestion des talents.

H2 : Les TIC et les facteurs humains sont complémentaires pour l'amélioration de la performance de l'entreprise CEVITAL.

Méthodologie suivie :

Afin de répondre à notre problématique de recherche et de vérifier nos hypothèses, nous avons opté pour une démarche méthodologique basée sur des recherches documentaires (Ouvrages, rapport, bibliothèque en ligne, mémoires...ets).

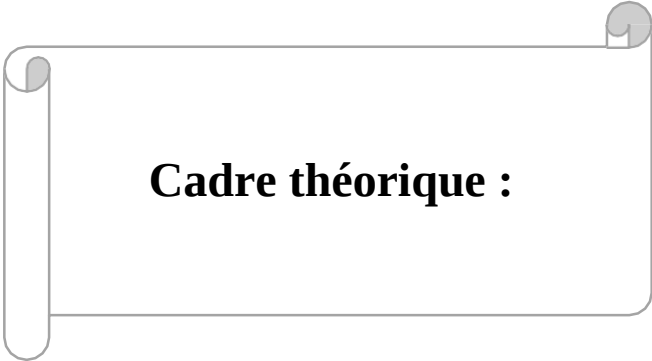
Nous avons également effectué un stage pratique au sein de la direction de la distribution de CEVITAL. A ce propos nous avons interrogé le personnel de la DRH de CEVITAL avec un questionnaire.

Objectif

L'objectif de notre mémoire est d'analyser l'impact des TIC dans les pratiques de gestion des RH sur la performance de l'entreprise. Pour réaliser cette étude notre travail est structuré en deux chapitres distincts, afin de déterminer la validité de ces hypothèses.

D'abord, le premier chapitre présente une approche théorique sur les TIC, RH et la performance de l'entreprise, et diviser en trois sections. La première aborde la définition des TIC, la performance et le lien théorique entre TIC et RH et la performance. La deuxième section se concentre sur les TIC et pratiques RH, la troisième porte sur la performance de l'entreprise et l'innovation RH.

La deuxième et la dernière partie évoque une étude pratique menée au niveau de l'entreprise CEVITAL, est subdivisée en trois éléments, la première consacrée à la présentation de l'entreprise CEVITAL en manière générale et le deuxième élément nous allons définir la méthodologie de recherche de notre questionnaire, et la troisième et dernière nous allons procéder à l'analyse des résultats obtenus avec l'utilisation de logiciel Excel et SPSS. Enfin, nous terminons par une conclusion générale pour entourer l'ensemble des composants abordés au par avant.



Cadre théorique :

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont évolué au fil du temps et ont été définies de diverses manières par de nombreux auteurs. Elles regroupent l'ensemble des outils, méthodes et moyens, qu'ils soient traditionnels ou modernes, permettant la transmission ou la communication d'informations et de données d'une personne à une autre, ou d'un lieu à un autre.

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) jouent un rôle clé dans le fonctionnement des entreprises. Elles modifient profondément notre manière de travailler, de communiquer et de gérer les ressources humaines. Grâce aux TIC, les services des ressources humaines peuvent non seulement automatiser certaines tâches, mais également suivre plus efficacement les performances des employés, encourager la collaboration et améliorer la prise de décision.

Dans ce cadre théorique, nous allons parler de façon sur les TIC, ces typologies, et son rôle, ainsi que nous allons définir la fonction ressource humaine, pour montrer, ses activités et l'objectifs. Nous avons abordé un nouvel élément la digitalisation dans le recrutement, la formation, l'évaluation des employés, nous avons fait une définition de la performance et le lien entre les TIC, RH et performance.

1 -. Définition des Nouvelles Technologies de L'information et de la Communication

Le terme TIC est un ensemble de toutes les technologies assurant la communication, la transmission, le stockage, la création, le partage ou l'échange des informations. Ces technologies constituent deux catégories : la première concerne les technologies permettant le traitement de l'information comme les ordinateurs et les logiciels et constitue ce qui est communément appelé « système informatique ». La seconde catégorie concerne les technologies utilisées pour la diffusion de l'information et désigne les systèmes de télécommunication comme la radio, la télévision, la téléphonie, les réseaux ...etc ».²

Selon KLEIN et RATIER « Les TIC sont des outils qui ont en commun de produire, transformer ou échanger de l'information grâce à des composants électroniques et peuvent être des matériels comme les ordinateurs, les téléphones portables, les réseaux filaires, ou des logiciels qui

²Mohammed Mastafi. Définitions des TIC(E) et acception. Jacqueline Bacha; Sandoss Ben Abid-Zarrouk; Latifa Kadi; Abdelouahed Mabrou. Penser les TIC dans les universités du Maghreb, L'Harmattan, 2016, pages 2,978-2-343-09902-6. hal-02048883

complètent les matériels pour permettre la réalisation d'un très grand nombre de tâches. Les réseaux, physiques ou virtuels, sont également considérés comme des TIC. Bien que leurs fonctions ne soient pas systématiquement liées à l'information, les systèmes relevant de l'informatique embarquée sont aussi souvent classés parmi les TIC ».³

D'après ces définitions en conclu que les TIC sont un ensemble d'outils techniques employées mise en place gérer, traiter et produire, manipuler et échanger des informations pour facilitant la communication, le stockage, la récupération et l'analyse des données.

1.1 Technologie

« Le mot technologie, pris en effet dans son acception la plus vraie et en même temps la plus étendue, signifie l'ensemble des connaissances au moyen desquelles l'homme agit directement sur la matière, afin d'approprier celle-ci soit à ses besoins, soit aux jouissances que procure une heureuse et utile application de l'intelligence. La technologie est donc la science des professions industrielles, l'étude des procédés employés dans tous les métiers. Elle embrasse à la fois la description des instruments et des outils dont il est fait usages, la nomenclature des substances qu'on met en œuvre, celle des produits qu'on en retire, et enfin le vocabulaire usité dans les ateliers et dans le commerce. »⁴

1.2 L'information

L'information est un ensemble des activités essentielles à l'action et à la décision dans l'entreprise. Elle a pour objet la collecte, et le traitement, elle impact aussi sur la perception de sa situation concurrentielle et réduit l'incertitude au sein de l'entreprise.

1.3 La Communication

« La communication des organisations est le processus d'écoute et d'émission de messages et de signes à destination de publics particuliers, visant à l'amélioration de l'image, à la promotion de leurs produits ou services, à la défense de leurs intérêts. ».⁵

Donc la communication c'est l'échange d'informations entre les personnes (échange interpersonnel), afin de transmettre une donnée, une pensée, un sentiment ou une volonté.

³ Klein et ratier, L'impact des TIC sur les conditions de travail, 2012, P9

⁴M, DE CHESNEL, DICTIONNAIRE DE THECHNOLOGIES, Paris, 1857, P1

⁵T.LIBAERT M-H. WESTPHALEN « Communicateur », 6ème éditions, paris 2012, page 13

2 Typologies des TIC

Les TIC regroupent l'ensemble des nouveaux outils de communication tel que l'information, programmes réseaux nécessaires pour la convertir, la stocker, la gérer, la transmettre à l'aide de plusieurs outils. Nous avons distingué quelques-uns :

2.1.1 Internet

Internet est le réseau informatique mondial, qui rend accessible au public des services divers et variés comme le courrier électronique et le web. Il permet à ses utilisateurs de partager, échanger des idées ou créer des sites web.

Selon Stéphane LOHIER « nous connaissons, utilisons, « surfons » régulièrement sur Internet. Nous maîtrisons plus ou moins le navigateur, connaissons les adresses de nos sites préférés. Nous savons chercher, trouver le « meilleur » abonnement au prestataire de service. Ce qui est moins connu, moins visible, ce sont les métiers et techniques qui permettent à nos messages d'arriver à leur destinataire, et nous permettent d'interroger et naviguer sur les services web »⁶

2.2 Intranet et l'Extranet :

2.2.1 L'intranet :

Un intranet est un réseau local permettant de relier un grand nombre d'employés dans l'entreprise via un navigateur pour optimiser la communication, la collaboration et le suivi du travail. C'est seulement un simple moyen de partager l'information à l'intérieur d'une entreprise. Mais décentralisé, on crée facilement un compte pour n'importe quel utilisateur et la même interface est disponible sur tous les postes dans lesquels l'utilisateur se connecte.

« L'intranet désigne des réseaux privés utilisant les technologies d'Intranet (liens de type hypertexte, moteurs de recherche, logiciel de navigation.) Tout est partagé par les membres des groupes quel que soit le lieu Où ils se trouvent. Il permet d'échanger et d'accéder à des bases de données, de participer à des groupes de travail... Tout cela en temps réel et sans préalable hiérarchiques. »⁷

2.2.2 L'Extranet :

C'est un réseau intranet associé à une partie extérieure bien identifiée afin d'accéder aux ressources. Ce réseau est semi-ouvert, et on peut y accéder à l'aide d'un identifiant et d'un mot de passe.

⁶Stéphane LOHIER, «INTERNET : SERVICES ET RESEAUX »3ème éditions Dunod, 2003, pages 1

⁷Abdelkader RACGEDI « l'apport des T.I.C sur la performance de l'entreprise algérienne » page 80.

« L'Extranet est un espace virtuel, crée à partir d'un réseau informatif et interactif et des interfaces client/fournisseurs, fournisseur/sous-traitants ou usagers/administration. Sa topologie est déterminée les intérêts communautaires. Il peut être à la fois ouvert (consultation d'un répertoire, livret, catalogue, document), sectoriel (propre à un marché ou une communauté d'intérêt ou privatif (sous-traitance, entreprise étendue). Sa finalité reste, à terme, l'interactivité en temps réel des relations d'échanges (contractuelles ou non) entre les différents participants. »⁸

2.3 Groupware

« Le Groupware est un néologisme inventé par deux chercheurs (Peter et Trudy JOHNSON-LENZ) en 1980 qui rassemble à la fois la notion de travail en groupe « group » et l'aspect technologique du logiciel avec « ware » de « software ». Mais, le travail collaboratif est bien plus qu'un simple outil permettant une meilleure communication entre plusieurs acteurs.

La définition suivante reflète bien les différentes nuances que recouvrent cette notion : « une combinaison de technologies, de personnes et d'organisation qui facilite la communication et la coordination nécessaire à un groupe pour réaliser son travail de manière collective et efficace, atteindre un but partagé et assurer un gain pour chacun de ses membres. »⁹

« Groupware sont donc, fondamentalement, des technologies centrées sur les groupes et les processus de groupe. Ils englobent une assez grande variété de produits dont les objectifs et les fonctions sont différents. »¹⁰

2.4 Workflow

Un workflow ou « flux de travail » est un dispositif qui permettre à automatiser la réalisation et l'enchaînement des différentes tâches qui compose un processus métier. Donc, c'est « un ensemble de dispositifs techniques permettant la définition, l'administration, le pilotage et l'exécution d'un flux d'informations au sein d'un groupe de travail. »¹¹

On peut identifier quelques avantages de workflow :

- La compression du temps et la transformation d'activité séquentielles en activités simultanées.

⁸<http://excerpts.numilog.com/books/9782866015749.pdf> consulter le 18/02/ 2025 16:48

⁹ Marie DESPRES-LONNE, université de Lille3, 2007/2008, page7

¹⁰ ISABELLE COMTET, Nouvelle Technologies, Revue française de gestion – N° 168-169/2006 page 287

¹¹ GUINA N « La fonction ressources humaines face aux organisationnelles des entreprises ; Impact des nouvelles technologies d'information et de communication », thèse de Doctorat en sciences Gestion soutenue à Toulouse le 22/04/2002, p.112.

- La réduction de consommation de papier ou alors l'amélioration de la gestion de l'information.
- La réduction de cout lié au travail collaboratif.

3 Le Rôle des TIC :

Les technologies de l'information et de la communication jouent un rôle crucial dans l'entreprise, elles influencent la performance de l'entreprise, gains de tempe et de l'énergie, facilite la communication plus rapide cela permet un meilleur développement des Compétences.¹²

Voisé quelques points qui portent sur les apports des TIC dans les entreprises.

- Les entreprises peuvent vendre en ligne, analyser les habitudes des clients pour mieux répondre à leurs besoins.
- Les outils en ligne permettent de travailles sur des projets communs de partager des documents en temps réel même à distance.
- Les TIC tendent à transformer l'entreprise traditionnelle en une entreprise numérique ou les informations sont véhiculées grâce à des systèmes d'informations numériques.
- Amélioration de prise de décision.
- Amélioration de la communication : les TIC facilitent les échanges internes et externes, collaboration en temps réel, automatisation des réponses et gestion des relations clients.
- Les TIC sont devenus essentiel pour innover, s'adapter aux évolutions du marché et rester performant.
- Elles peuvent également engendrer des conséquences positives pour l'économie.
- Elles favorisent la performance en augmentant l'efficacité des individus, des sociétés, des industries et de l'ensemble de l'économie.

4 Définition de la Fonction Resource Humaine :

La FRH a pour mission de s'assurer que l'entreprise a le personnel requis pour fonctionner efficacement, tout en veillant à ce que ce dernier donne le meilleur de lui-même pour optimiser la performance de l'organisation et vivre pleinement son rôle.¹³

Selon Bélanger et coll. définissent la fonction RH comme l'ensemble des activités à caractère opérationnel (la planification, le recrutement et la rétention du personnel) et à caractère énergétique (telles que la création d'un environnement organisationnel agréable et valorisant),

¹²Thèse réaliser par Benali Yuba « impact d'utilisation des TIC sur la performance des entreprises réalisé » université de Bejaia, 2021/2022 P33

¹³Cécile Dejoux « la GRH à l'ère du numérique et de l'intelligence artificielle » page 2

qui exploitent les ressources (humaines, financières, physiques et informationnelles) afin de mettre à disposition de l'organisation des ressources humaines disponibles, productives, relativement constantes et épanouies.¹⁴

Définition de gestion des ressources humaines : la GRH peut se définir comme l'art de garantir à l'entreprise ou à l'organisation ciblée la disponibilité en temps opportun du personnel requis. C'est une branche des sciences qui vise à développer et à utiliser divers savoirs, essentiels pour les parties prenantes. Afin de comprendre négocier et tenter de résoudre les problématiques relatives à la régulation du travail au sein des structures organisationnelles.¹⁵

4.1.1 Les activités de la fonction RH

La gestion des ressources humaines englobe divers rôles, chacun contribuant au bon déroulement et à la prospérité de l'entreprise.

4.1.1.1 Planification des ressources humaines :

La planification des ressources humaines concerne l'analyse des besoins en personnel d'une entreprise et l'optimisation de l'affectation des employés. Le but est d'avoir des travailleurs compétents à chaque poste, tout en prévenant à la fois le manque et l'excès de personnel. Le principe économique fondamental ici est celui de l'offre et de la demande, appliqué au domaine des ressources humaines.¹⁶

Le but fondamental de la planification RH est d'identifier les besoins futurs et la disponibilité des ressources humaines avec les compétences requises dans une entreprise.¹⁷

4.1.1.2 Evaluation :

L'évaluation des ressources humaines est le processus qui permet de porter des jugements concernant la performance passée et actuelle d'un subordonné, ainsi que son potentiel futur, en prenant en compte l'environnement dans lequel il travaille. L'évaluation des ressources humaines fait référence à l'appréciation des tâches effectuées par un salarié sur une période définie au sein d'une organisation. Cette évaluation doit être basée sur des critères clairs et des standards préétablis afin que l'évaluateur puisse exprimer une appréciation complète et impartiale de la performance de la personne évaluée.¹⁸

¹⁴ Bélanger et coll 1983 pages 44

¹⁵ LAËTITIA LETHIELLEUX « l'essentiel de la gestion des ressources humaines » 8^{ème} édition 2014/2015

¹⁶ <https://www.jedox.com/fr/blog/planification-des-ressources-humaines/consulté le 20/05/2025 à 12:48>

¹⁷ Muhammad Ali, « planification des ressources Humaines: une clé développement interne et externe » université de la garnison de Lahore, Lahore, Pakistan, juillet 2012 P7940

¹⁸ Khadija DOUARY » l'évaluation des RH : méthodes et mise à l'épreuve » p124, octobre 2016.

4.1.2 Recrutement, Sélection, affectation :

Le recrutement s'appuie sur des méthodes pour sélectionner et affecter les candidates aux postes de travail adéquats. Son objectif essentiel est d'assurer les meilleures adéquations possibles entre le potentiel individuel et les exigences d'un poste.

4.1.3 Développement des ressources humaines :

On l'associe généralement aux activités d'acquisition et de perfectionnement des compétences, bien que celles-ci soient intégrées à d'autres initiatives de gestion des ressources humaines et qu'elles se concentrent autant sur le développement organisationnel que sur l'individu.¹⁹

4.1.4 Qualités de vie de travail :

« Favoriser un environnement de travail sain mettant en place des initiatives visant à améliorer la qualité de vie au travail contribue à la rétention des employés et à une productivité accrue. »²⁰

4.1.5 Maintenir des relations sociales :

Les différentes décisions et directives font principalement partie de la logique de négociations collectives, tant que les employés du sein de l'entreprise sont présents et actifs. Les partenaires sociaux garantissent le respect des droits des employés et des intérêts collectifs.²¹

Les employeurs respectent les droits de et s'efforcent d'atteindre des objectifs stratégiques et financiers tout en cherchant à limiter le risque de conflit social.

4.1.6 Contrôle de Gestion Social :

Le Contrôle de Gestion Sociale a été instauré pour répondre à la nécessité d'améliorer la communication et le dialogue social. Les Directions Générales souhaitent davantage de transparence concernant les activités et les dépenses des RH, ainsi que sur l'emploi et les professions. Dans ce contexte, le contrôle de gestion sociale constitue une fonction d'observation sociale qui favorise la direction sociale de l'organisation, dans le but de contribuer à optimiser la performance liée à la gestion des ressources humaines et le contrôle de ses coûts.²²

¹⁹ Barry Ny ban « le développement des ressources...à la croisée des chemins » page 28

²⁰ <http://www.ipacbachelorfactory.com/actualite-toulouse/quelles-sont-les-principales-activites-de-la-gestion-des-ressources-humaines> consulté le 07/03/2025 à 11:30H

²¹ Thèse réalisée par HIMI Nasim et OUADHI Hocine « le rôle de la fonction RH dans le changement organisationnel. Cas SARL Mont Djurdjura » encadré par DR TIMRIDJINE Sara, spécialité : management de RH P08

²² Pr. NAJAT MASKINI, « Le contrôle de gestion sociale : principes et outils », FSJES, Université Hassan Premier - Settlat (maskini.na@gmail.com), P 03

Voici un schéma qui résume les activités des ressources humaines :

Figure 1: les activités des RH



Source : établi par nous même

4.2 Les objectifs de la fonction RH

Plusieurs objectifs peuvent avoir diverses finalités. Ces éléments ont un impact sur les opérations des RH et doivent être conçus pour soutenir les gestionnaires dans l'accomplissement des objectifs de l'organisation et des ressources humaines. Les objectifs servent également de critères pour les gestionnaires est évalué.

4.2.1 Objectifs Explicites :

L'objectif principale de l'entreprise et d'attirer les nombres suffisant des personnes ayant des capacités et de l'expérience pour ses besoins et s'assurer à maintenir les salaires fournissant une productivité satisfaisante. Le but de l'entreprise d'accroître la motivation des employés et favoriser le développement des salariés par la pleine utilisation de leurs capacités.²³

4.2.2 Objectifs implicites :

L'entreprise a pour objectif d'améliorer la qualité et les conditions de vie de travail de ses employées. Elle s'engage à assurer le respect des droits des salariés et la négociation collective et gestions des conflits. Enfin la Vérification de l'évaluation de coût social, en examinant les écarts, et en mesure la contribution aux performances.²⁴

²³ <http://ressources.aunege.fr> M1-RH-PMEELP0018 consulté le 08/04/2025 à 8:20 H

²⁴Thèse réaliser par MLLE Coulibaly, Kadidiatou & MLLE Sanogo Bintou k, « Audit de degré de digitalisation de la fonction²zésdaRH : Cas SAA, université Mouloud Mammeri de Tizi Ouzo faculté SEGC » 2020/2023

5 La digitalisation dans le recrutement, la formation, l'évaluation des employés

5.1 Définition de la Digitalisation :

La digitalisation désigne le processus qui transforme des objets, des outils, des méthodes ou des métiers en codes informatiques, dans le but de les remplacer et d'en améliorer l'efficacité. Ce phénomène a débuté avec l'émergence d'Internet, où les courriers ont été substitués par des emails, les salons par des forums en ligne, et les magasins par des sites de commerce électronique. Aujourd'hui, nous assistons à une digitalisation encore plus vaste et performante, illustrée par des caisses automatiques, des répondeurs automatisés, ainsi que par les communications à travers les réseaux sociaux.²⁵

Selon Aurélie DUDÉZERT «la digitalisation est un processus global de transformation de l'entreprise qui la conduit à revoir ses modalités de collaboration avec ses clients, ses processus de travail internes et parfois même son business model »²⁶

5.2 La digitalisation de recrutement

La digitalisation de recrutement est le fait d'utiliser des techniques numériques dans le but de faciliter les tâches liées aux ressources humaines.

On distingue quelque type de recrutement digital :

- **Plateformes de recrutement :**

une solution logicielle composée pour rationaliser le processus de recrutement de bout en bout, créer des viviers de talents solides et simplifier la communication avec les candidats et les clients.²⁷

- **Applicant Trac King System :**

Les ressources humaines peuvent utiliser des logiciels triant automatiquement des cv. Il s'agit du logiciel ATS qui signifie system de suivi des candidats. Le processus d'interaction avec le candidat. Pour un poste donné a été systématisé à partir de la rédaction du suivi du candidat jusqu'à l'emploi lui-même. Ainsi, cette solution numérique permet aux recruteurs de suivre et

²⁵<https://www.alphalives.com/digitalisation>, consulté le 14 avril 2025, à 01:09h

²⁶Aurélie DUDÉZERT, La Transformation digitale des entreprises, Paris, Éd. La Découverte, coll. Repères, 2018, 128 pages

²⁷<https://recruitcrm.io/blogs/hiring-platform> consulté le 10/04/2025 à 11 :25h

D'organiser de manière plus organisée les candidats des demandeurs d'emploi à la position ouverte. En outre, chaque étape de la candidate est marquée.²⁸

- **Entretiens en visio :**

Les recruteurs peuvent faire des entretiens d'embouche ou vision conférence, c'est-à-dire à distance par web Cam. Il existe beaucoup de logiciels comme Teams, zoom, Skype ou des logiciels internes à l'entreprise pour effectuer ce genre d'entretiens.²⁹

- **L'intelligence artificielle :**

« L'AI est un ensemble de théories et de techniques mises en œuvre en vue de réaliser des machines capables de stimuler l'intelligence humaine comme par exemple prendre des décisions malgré un environnement incertain. Elle fait partie de ce que l'on appelle les sciences cognitives. »³⁰

5.3 La digitalisation de la formation

La digitalisation de la formation fait référence à l'intégration des technologies numériques dans les processus éducatifs, avec pour objectif d'améliorer l'accès, la flexibilité et l'efficacité de l'apprentissage.

Les différents types de la digitalisation de formation :

- **Micro-Learning** : Le micro-Learning représente une méthode d'apprentissage qui se déroule en petites doses, à travers des contenus très brefs ne dépassant pas quelques minutes. Cette approche repose sur la fragmentation des informations en plusieurs capsules : bien que le volume d'information soit similaire à celui d'une formation traditionnelle, celle-ci se présente de manière plus étalée et distribuée dans le temps. En d'autres termes, le parcours d'apprentissage gagne en granularité, chaque élément étant rapidement assimilable. Ainsi, le micro-Learning est fréquemment associé au rapide Learning.³¹
- **Learning Management system** : Le Learning Management System (LMS) est un outil numérique conçu pour l'apprentissage adaptatif, au service des stratégies de formation

²⁸Morgane FANITINO « la digitalisation du recrutement dans le domaine des ressources humaines » haute école de gestion, Genève, 15 juillet 2021 p36

²⁹Morgane FANITINO, 15 juillet 2021 « la digitalisation du recrutement dans le domaine des ressources humaines » haute école de gestion, Genève, p35

³⁰Martha Béatrice ALVAREZ LOPEZ, le 20 septembre 2020, « comment intégrer et exploiter efficacement l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement », Genève, p5

³¹Coline Debayle, Présidente et co-fondatrice, Artois « 5 piliers indispensables pour une Learning expérience réussie », p12

en ligne des entreprises. De plus en plus populaire, il offre aux apprenants la possibilité de suivre un parcours de formation personnalisé sur internet. il aide à réaliser les objectifs de formation définis tout en optimisant la gestion de l'apprentissage.³²

- **Réalité virtuelle et augmentée** : la réalité virtuelle et la réalité augmentée connaissent un essor significatif dans le domaine de la formation. Elles offrent la possibilité de s'entraîner à des séquences d'action, comme sur une chaîne de montage ou lors de la maintenance d'un équipement, en assistant l'opérateur grâce à des applications de réalité augmentée. Parallèlement, elles permettent une immersion totale des travailleurs dans des environnements contraints, tels que des laboratoires, des centrales nucléaires ou des sous-marins, à travers des applications de réalité virtuelle. Bien que ces technologies soient en plein essor, elles sont actuellement développées par de petites agences qui créent du contenu sur mesure pour leurs clients.
- **La plateforme E-Learning** : c'est une méthode d'apprentissage ou l'utilisation des nouvelles technologies multimédias et d'Internet vise à améliorer la qualité de l'éducation et de la formation. Cela passe notamment par l'accès à distance à diverses ressources et services, ainsi qu'à des collaborations et des échanges enrichissants.

5.4 Digitalisation de l'évaluation des employées :

Selon les propos de caroline L'adage, évaluer avec le numérique signifie effectuer l'évaluation des apprentissages, en tout ou en partie, en utilisant des outils numériques, qu'il s'agisse de machines, d'ordinateur, de logiciels, ou d'applications. Cette évaluation peut revêtir diverses formes, telles que des enregistrements sonores, des questionnaires à choix multiples, la rédaction de textes, la création de films, la participation à un forum, l'élaboration de cartes conceptuelles ou de portfolios...³³

Il existe plusieurs outils de l'évaluation des employées on distingue :

- **Feedback** : c'est une interaction dynamique entre une source et un destinataire qui fournit des informations sur la performance. Les sources et les destinataires peuvent inclure des superviseurs, des collègues, des subordonnés ou des clients. Ce processus repose essentiellement sur la dynamique interpersonnelle entre deux individus, guidée par les attentes et les normes de réciprocité établies. Ces attentes et normes jouent un rôle crucial dans le contenu et la manière dont le feedback est communiqué, affectant

³²LMS « le Guide Ultime » page6

³³Nadjiba ABDESSE MED « l'usage d'outil numérique dans un dispositif d'évaluation en ligne du FLE : cas Google Forms », université Batna2/Algérie page 434

ainsi la manière dont les individus réagissent aux retours qu'ils reçoivent (London, 2003).³⁴

- **Systèmes d'évaluation en ligne** : L'évaluation en ligne est une approche qui ne requiert pas la présence physique simultanée de l'apprenant et de l'enseignant, contrairement à l'évaluation traditionnelle. Elle peut être effectuée grâce à des plateformes comme SAP succès factor ou Works Day permettent de fixer des objectifs et d'évaluer les résultats et de suivre la progression.³⁵
- **Plateformes de la communication et de la collaboration** : Une plateforme collaborative représente un espace numérique centralisé où les équipes peuvent travailler ensemble, échanger en temps réel ou de manière différée, coopérer et gérer leurs projets de manière efficace. En fournissant un accès unique aux ressources essentielles, elle permet d'éliminer les difficultés liées à la dispersion et à la perte d'informations. De plus, elle favorise le partage des connaissances tout en garantissant la sécurité des données. En réduisant les coûts associés et en optimisant la productivité grâce à la gestion électronique des documents (GED) et au suivi de projet, cette plateforme devient un atout précieux pour toute organisation.³⁶

6 Définition de la performance :

La performance d'une entreprise peut être décrite comme le rapport entre les résultats obtenus et les efforts déployés, ainsi que les ressources utilisées. Elle repose en grande partie sur les concepts d'efficacité et d'efficience.³⁷

7 Le lien entre TIC, ressources humaines et performance de l'entreprise :

L'étude de lien entre les technologies d'informations et de communication et les ressources humaines, ainsi la performance de l'entreprise a été mentionnée par plusieurs auteurs qui ont défini les effets que ces TIC pourraient avoir sur ces fonctions.

D'après Jean-Marie Peretti les nouvelles technologies de l'information et de communication rendaient possible un management des ressources humaines anticipateur, flexible, qualitatif, et personnalisé dont les acteurs sont, non seulement la DRH, mais toute la hiérarchie, voir chaque

³⁴<http://shs.cain.info/gestion-des-performances-au-travail--9782804151959-page-295?lang=fr> consulté le 28/04/2025 le 10 :30H

³⁵<https://www.digiforma.com/definition/evaluation-a-distance/>

³⁶<https://www.open.global/plateforme-collaborative-definition-interet-avantages> consulté le 04/04/2025 le 23h00

³⁷Zineb Lssor « la performance de l'entreprise : un concept complexe aux multiples dimensions », université Ibn Tofail Kénitra-Maroc pages 95

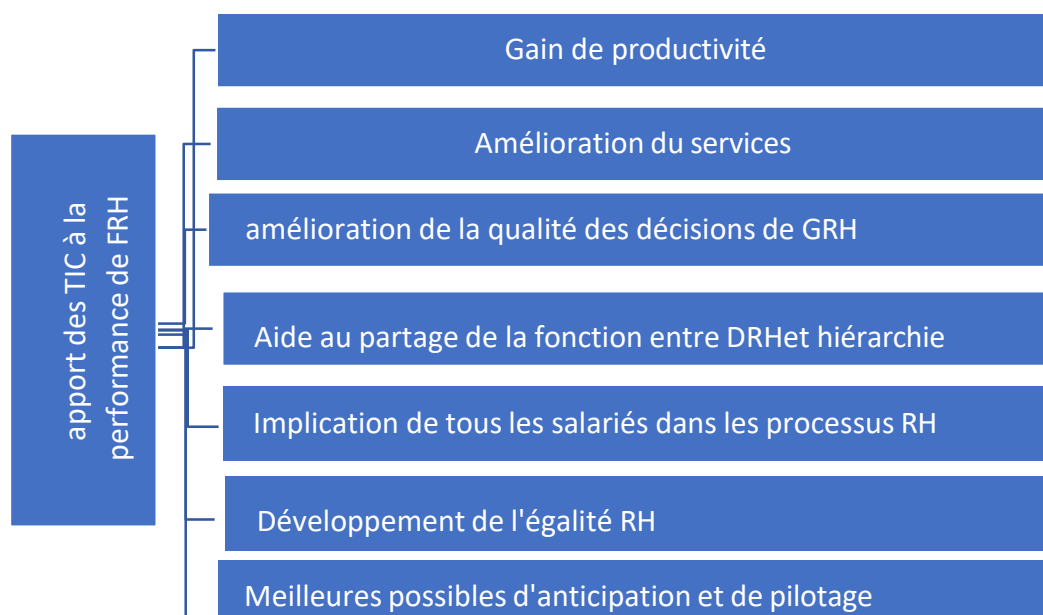
salarié. En 2001, il souligne la manière dont l'informatique a changé le travail au quotidien au sein des directions du personnel, contribuant à l'évolution d'une fonction « personnel » vers une fonction « RH ». Il estime que l'apport de l'informatisation à cette fonction est un réel facteur de progrès.³⁸

Peretti a anticipé le rôle crucial des technologies de l'information et de la communication dans l'efficacité des ressources humaines, mais a aussi compris qu'elles seraient à l'origine d'un changement culturel et structurel, inscrivant la fonction des ressources humaines en une approche plus humaniste et connectée à la stratégie globale de l'entreprise.

Les technologies de l'information et de la communication ont, depuis trente ans, contribué à une hausse de la productivité ainsi qu'à l'optimisation des services destinés aux entreprises et à leurs employés. L'automatisation de la gestion des ressources humaines a véritablement prospéré avec l'avènement de l'informatique personnelle. Les réseaux ont facilité la réorganisation de cette fonction.

Cette figure résume les 7 principes apport des TIC à la performance de l'entreprise ³⁹

Figure 2: les principes apport des TIC à la performance de l'entreprise



Source : réaliser nous-mêmes à partir des

Les TIC dans les entreprises provoquent des transformations au niveau des ressources humaines, par conséquent il influence la performance globale de l'entreprise. En premier lieu, les TIC conduit des nombres améliorations dans ce domaine tels qu'il automatise certaines

³⁸Cité par LE REOUX.M-R et ALL, « la décentralisation du management RH », université Paris dauphine, p51.

³⁹(Peretti, Jean-Marie-Gestion Des RessourcesHumaines-Vuibert (2016) | PDF | Gestion des ressourceshumaines / Audit, s. d.)

tâches comme gestion des congés, suivi du temps de travail qui permet à l'entreprise de concentrer sur les tâches les plus importantes comme la stratégie RH, donc les nouvelles technologies permettent de gain de temps et la réduit des risques de perte de documents.

En deuxième lieu, les différents types d'outils de formation et de recrutement (ATS, LMS, AI,...) permettent à l'entreprise de trouver les talents cachés qui effectue le recrutement plus rapide.

D'après tous sa en déduire que le lien principal entre les TIC, les ressources humaines et la performance d'une organisation, c'est que les TIC permettent d'optimiser tout le fonctionnement RH, ce qui améliore directement la performance globale de l'entreprise.

L'intégration des TIC dans les ressources humaines apparaissent avoir des effets bénéfiques sur la gestion de masse salarial, l'attraction et la mobilisation des talents, ainsi que le développement des compétences et l'employabilité des individus, et d'améliorer de la communication interne et le renforcement de l'efficacité organisationnelle entraînent à une hausse de la performance globale de l'entreprise.⁴⁰

Ainsi, l'utilisation des TIC dans les RH contribue à une augmentation significative de la performance de l'organisation.

⁴⁰Yasmina Benabder rahmane « impact des TIC sur la performance des ressources humaines » faculté des sciences politiques, université Salah Bounider constantine3 pages50



Cadre pratique

Cadre pratique : Méthodologie de la recherche (Cas de CEVITAL SPA)

Après avoir exploré le volet théorique des technologies de l'information et de communication, ainsi que celui de l'efficacité de l'entreprise, il est essentiel de vérifier sur le terrain les hypothèses avancées.

Dans ce cadre pratique, nous allons examiner les données collectées sur le terrain afin de répondre à notre question de recherche et tester nos hypothèses dans le but d'analyser les résultats de questionnaire et d'évaluer l'impact des TIC sur la performance de l'entreprise CEVITAL.

Ce cadre commence par présentation de lieu de l'entreprise sur lequel nous avons mené notre enquête, en suite une présentation de méthodologie de recherche que nous avons adoptée. Enfin nous abordons une analyse et le traitement des données de notre enquête.

1. Présentation de l'entreprise

Le groupe CEVITAL se distingue par l'instauration d'outils de management modernes et des investissements conséquents dans le développement des ressources humaines. Son succès repose sur une vision managériale éclairée et une structure financière solide. L'entreprise a su mettre en place une politique de communication et d'information qui stimule la motivation de ses employés. C'est l'une des premières entreprises industrielles en Algérie à avoir intégré les technologies de l'information et de la communication dans toutes ses fonctions, y compris dans ses volets stratégiques et opérationnels essentiels.

La SPA CEVITAL Bejaia est une société anonyme fondée en 1998 avec des capitaux privés. Les principaux actionnaires sont M. ISSAD REBRAB et ses fils, avec un capital initial de 970 millions de DA. Ce capital a connu plusieurs évolutions, passants à 1,2 milliard de DA en 2000, puis à 3,9 milliards de DA en 2001. En 2004, il a été réévalué à 2,1 milliards de DA, et aujourd'hui, il atteint 68,76 milliards de DA.

Le siège social de CEVITAL est situé au nouveau quai, à l'arrière-port de Bejaia. L'entreprise est régie par le code de commerce ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Elle est spécialisée dans l'industrie agroalimentaire.

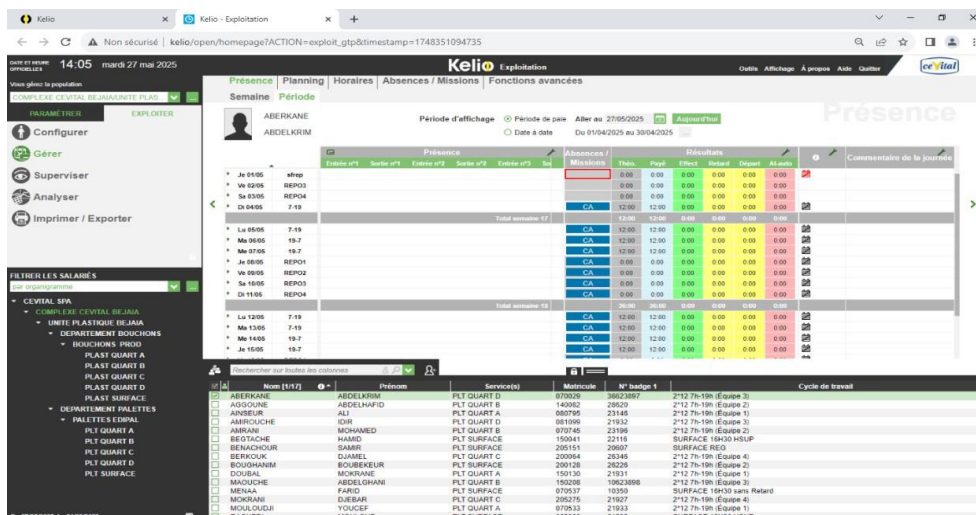
Première entreprise privée algérienne à se diversifier dans de multiples secteurs d'activité, le Groupe CEVITAL a franchi des étapes historiques majeures pour atteindre sa taille et sa renommée actuelles.

Engagée dans l'industrie agroalimentaire, la grande distribution, l'électronique, l'électroménager, la sidérurgie, la fabrication de verre plat, la construction industrielle, l'automobile, ainsi que dans les services et les médias, l'entreprise s'est progressivement construite autour d'un projet économique ambitieux, soutenu par des investissements conséquents.

Le groupe CEVITAL dispose d'un parc applicatif composé de quelques logiciels qui couvrent des périmètres de gestion spécifiques qui se présente comme suit :

☐ Covital Application CovRh

- **Logiciel de contrôle d'accès (KELIO) :** C'est un logiciel qui permet d'avoir un service précis et instantané des mouvements du personnel, via un appareil qui se fixe à l'entrée, afin d'assurer le contrôle d'accès ainsi que le pointage des salariés, mis en application par l'entreprise en 2010. Il permet le calcul des heures de travail effectuées par chaque employé, réparties selon plusieurs rubriques. Il possède des fonctionnalités très étendues en matière de gestion de temps et de présence, possède un aspect entièrement paramétrable et ouvert.



- **Sage paie i7** : Développé par l'éditeur Sage, ce logiciel offre une gestion complète des informations concernant les employés et assure un suivi efficace de la paie ainsi que de l'administration du personnel. Il intègre des éléments essentiels tels que l'état civil, les congés, les salaires, ainsi que les données sociales et fiscales, sans oublier les bilans sociaux et les attestations. Ce logiciel s'ajuste parfaitement à la structure de l'entreprise, répondant ainsi aux enjeux de gestion interne et aux nombreuses exigences administratives.
- **Interface simplifiée GLPI** : Gestion Libre de Parc Informatique, est une application open source qui offre une solution complète pour visualiser et gérer les systèmes d'information d'une entreprise. Elle permet de réaliser l'inventaire de toutes les ressources de l'entreprise ainsi que de gérer ses tâches administratives et financières. Grâce à ses services d'assistance, les utilisateurs peuvent facilement signaler des incidents, soumettre des demandes de résolution de problèmes ou encore créer des demandes diverses, le tout par le biais de la création d'un ticket d'assistance.
- **Manager** : Cette application permet de soumettre des demandes de règlement. Tous les renseignements des dossiers actuellement en format papier seront transférés vers un format électronique, ce qui facilitera la gestion et l'accès à ces dossiers.
- **Plateforme workflow** : Surnommé "workflow", ce système a été élaboré en interne pour faciliter la gestion et la dématérialisation des diverses demandes des ressources humaines, telles que les demandes de congé, de formation, les entretiens annuels, la mise à jour des compétences, ainsi que les demandes d'absences et d'ordres de mission.

2. Présentation de méthodologie de recherche :

2.1 Méthode de recherche :

Toutes les enquêtes en sociologie requièrent la sélection d'une méthode adéquate, destinée à guider le chercheur dans les stratégies à adopter pour recueillir des informations sur le terrain. Dans notre étude, pour préciser nos buts et obtenir les résultats souhaités, nous avons respecté un ensemble d'étapes méthodologiques adaptées à la spécificité de notre thème

2.2 Méthodologie de la recherche :

Dans le cadre de notre travail scientifique et pour confirmer nos hypothèses et de répondre pour notre problématique il est essentiel d'adapter diverse méthode technique pour collecte de données. Afin de recueillir des informations pertinentes au près de l'organisme d'accueil et d'optimiser notre démarche nous avons utilisée l'enquête par questionnaire.

2.3 L'échantillon d'étude :

Dans le cadre de cette étude le questionnaire a été distribués aux l'ensemble des employées de l'entreprise CEVITAL qu'on répondu au questionnaire constituent l'échantillon de notre étude 57 employés ce qui représente un taux de retour 95% jugé largement satisfaisant pour assurer la représentation des données.

2.4 Choix de questionnaire :

Afin de parfaire notre étude pratique, nous avons choisir le questionnaire qui nous a permet de faire une étude quantitative. Pour mieux comprendre l'impact de l'intégration des technologies de l'information et de communication dans les ressources humaines sur la performance de l'entreprise CEVITAL. On a réparti notre questionnaire en 5 parties principaux :

La Premier partie vise à identifier les informations générales de l'échantillon étudiée. Ainsi que la deuxième partie porte sur l'utilisation des TIC en ressources humaines. La troisième partie a pour objectif de déterminer l'impact des TIC sur l'entreprise. Alors que la quatrième partie porte sur les limites et défis des TIC en RH. Enfin la cinquième partie consiste à déduire les recommandations et perspectives.

2.5 L'objectifs de recherche

Cette étude a pour objectif générale est d'analyser l'impact de l'intégration des technologies de l'information et de communication dans les ressources humaines sur la performance de l'entreprise CEVITAL.

3. Analyse et interprétation des données

Dans ce dernier élément, nous allons analyser et interpréter les données recueillies auprès des employées de l'entreprise SPA CEVITAL

Partie 1 : Information générale

Dans cette partie nous avons poses certaines questions pour les employées de l'entreprise CEVITAL, pour étudier les caractéristiques de notre échantillon d'étude qui été consacré pour les informations personnelles.

Tableau 1:le genre des personnes

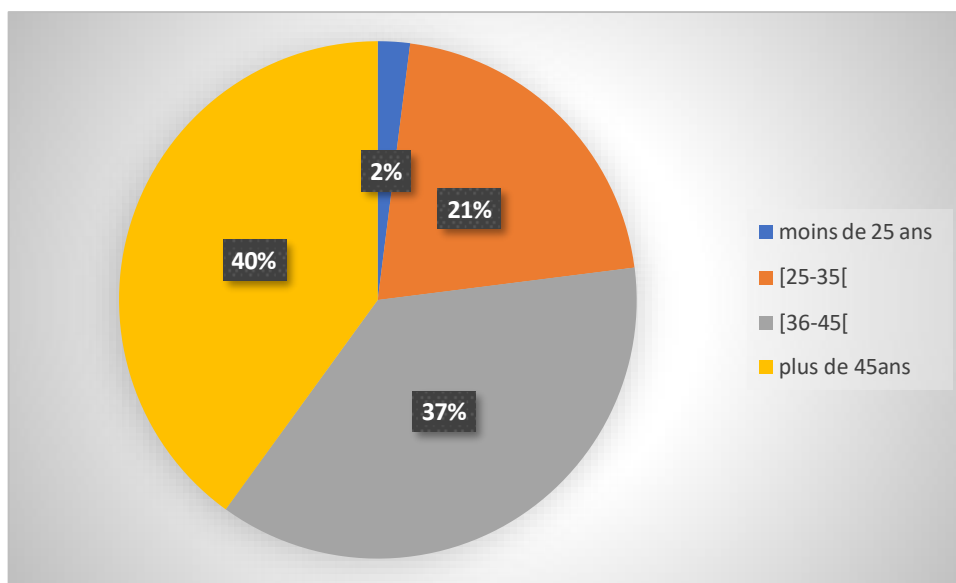
Sexe	Effectifs	Pourcentages
Homme	45	78,95%
Femme	12	21,05%
Total	57	100%

Source : établit par nous même à partir des données collectées de l'enquête

Selon les données collectées et représentées ci-dessus en tableau N°1 qui présente une répartition par sexe d'un effectif total de 57 personnes. On remarque le genre masculin qui compte 45 hommes, ce qui correspond à 78.95% de l'ensemble, et le genre féminin de 12 femmes représentant 21.05% de notre échantillon d'étude. Cette différence montre que les hommes sont largement majoritaires par rapport aux femmes.

Cette disparité pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment des variations dans la participation à l'enquête entre les hommes et les femmes, ainsi que des différences dans les niveaux d'intérêt envers les thématiques abordées dans le questionnaire

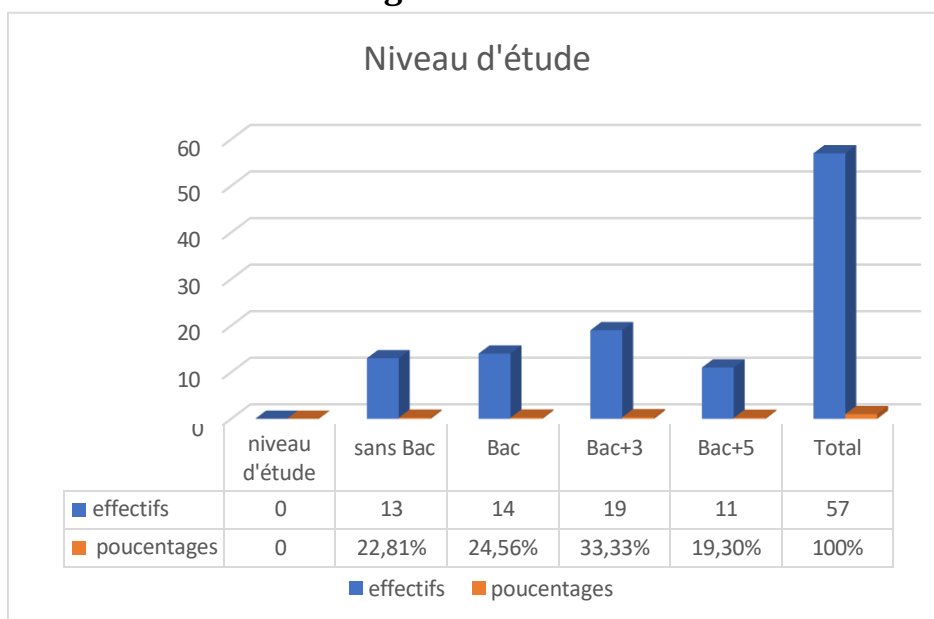
Figure 3: Répartition de l'échantillon selon la tranche d'âge



Source : élaboré pour nous-mêmes à partir de donnée de l'enquête sur la base du logiciel Excel

On peut noter d'après la figure n°2, que la majorité de l'échantillon est composée de personnes

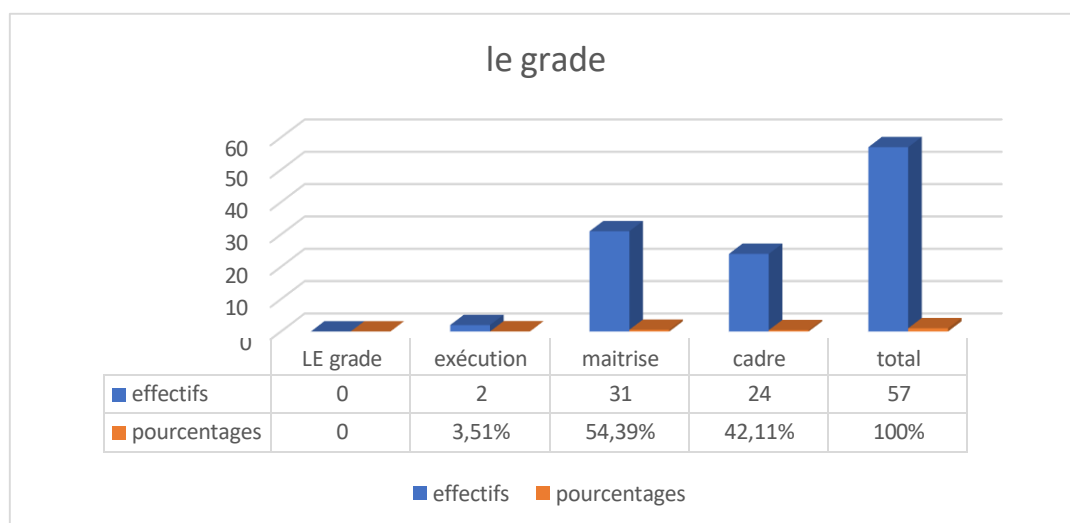
âgées de plus de 45 ans, avec un taux de 40% du total, et on remarque que la tranche 36-45 ans constitue 37% de l'échantillon, et les personnes âgées de 25-35 ans représentent 21%, contrairement pour la tranche de moins de 25 ans qui représentent uniquement 2%. D'après ce graphique circulaire, on peut distinguer que l'effectif de l'entreprise CEVITAL est relativement adulte.

Figure 4:le niveau d'études

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

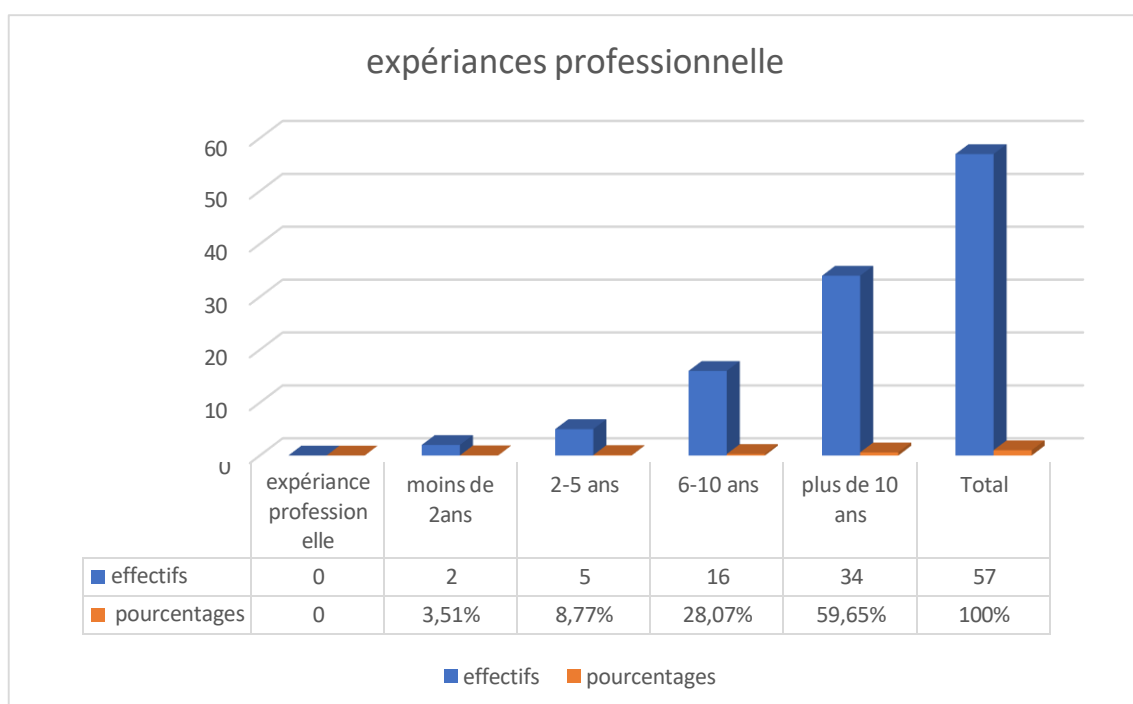
Dans ce graphique ci-dessus, on remarque que la majorité des enquêtés ayant niveau universitaires bac+3 au nombre 19 avec un taux 33.33%. Ensuite, nous avons les répondants ayant le niveau bac+5 de nombre 11, soit 19.30%, et en ce qui concerne les catégories bac elle représentée de nombre 14 avec un taux 24.56%. Puis la catégorie qui a sans bac avec un taux de 22.81%.

Cela suggère que la majorité des participants possèdent un niveau d'éducation élevé pour cela l'entreprise CEVITAL recrute les employés titulaires d'un ou diplômes universitaires puisqu'ils s'adaptent plus facilement aux NTIC.

Figure 5: Répartition de l'échantillon selon le grade

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées de l'enquête

D'après les données présentées dans cette figure, nous pouvons déduire la répartition de notre échantillon étude selon leur grade, en conclure que la catégorie dominante est celle de maîtrise (Assurer le réglage des paramètres de fonctionnement des équipements. Renseigner et compléter les documents de suivi de production.) avec un taux 54.39% suivi par celle des cadres (Elaborer, suivre et communiquer le planning de production et d'approvisionnement annuels et mensuels aux équipes de production et la Supply Chain, collaborer étroitement avec le département QHSE, Elaborer les reportings et transmettre à la hiérarchie) avec un taux de 42.11% et enfin celle des exécutions (Réaliser toutes opérations liées au poste selon procédure de travail, Assurer les opérations de recyclage des produits déclassés, Effectuer les opérations d'entretien et de nettoyage des équipements.) avec un taux de 3.51%.

Figure 6: Répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle

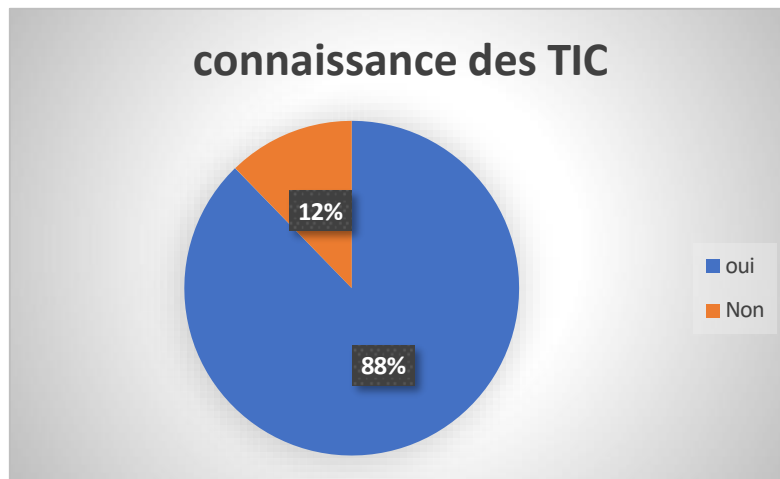
Source : établi par nous-mêmes

D'après les résultats, nous déduire que la totalité ou plus de 59% des employées ont une ancienneté de plus de 10 ans avec un nombre de 34 employés. Tandis que ceux ayant 6-10 ans d'expériences professionnelles représentent 28.07%, ensuite nous avons les répondantes ayant une expérience 2-5 ans de taux 8.77%. Enfin en se terminera avec les employées qui ayant moins de 2 ans avec un taux de 3.51%.

Cette distribution peut indiquer que la majorité des répondants disposent d'une expérience professionnelle adéquate pour être qualifiés d'experts.

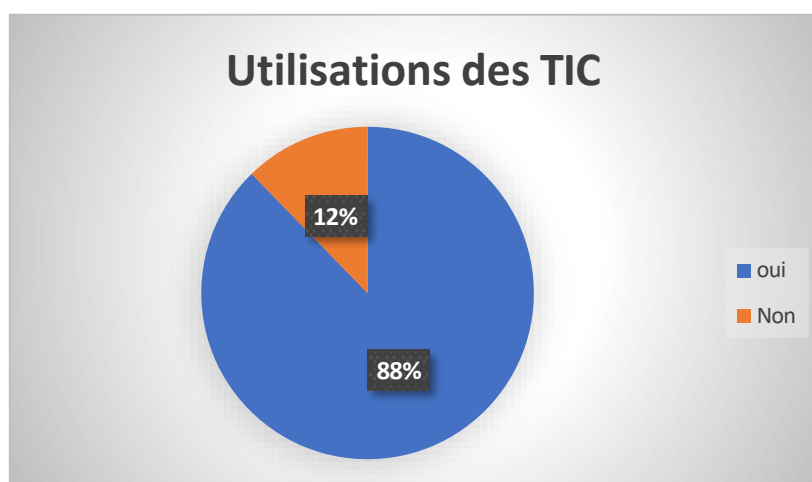
Partie N°2 : utilisation des TIC

Dans deuxième partie de notre questionnaire nous avons posé certaines questions sur l'utilisation des technologies de l'information et de communication, et les réponses de ses questions sont représentées par la représentation graphique.

Figure 7: la connaissance des TIC

Sources : établi par nous-mêmes

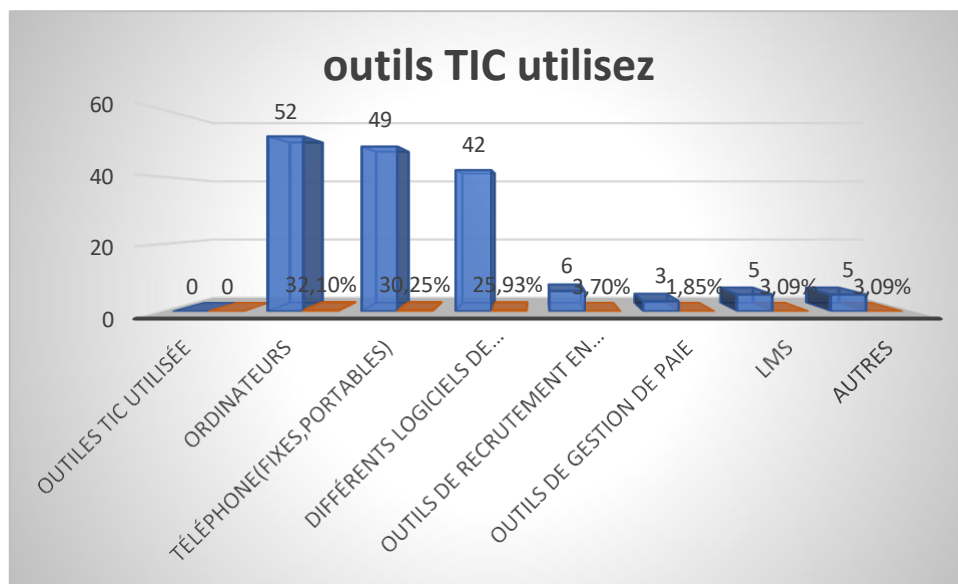
D'après les résultats obtenus, il apparaît que la majorité des employés interrogés affirment avoir des connaissances en TIC, en effet 87,2% des répondants ont répondu 'oui' par contre 12,8% ont répondu 'non', car cela indique que la majorité des employés sont familiers avec ces technologies. La Bonne maîtrise des TIC encourage l'entreprise CEVITAL à continuer avec ses technologies pour améliorer la productivité ainsi que faciliter la communication interne et externe.....ex

Figure 8: l'utilisation des TIC

Sources : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Se anneau récapitulatif des informations assemblées à partir de notre questionnaire concernant l'utilisation des TIC par les employés. En déduire que 87,72% des participants affirment utiliser des TIC dans le cadre de leur travail, contre 12,28% qui déclarent ne pas les utiliser.

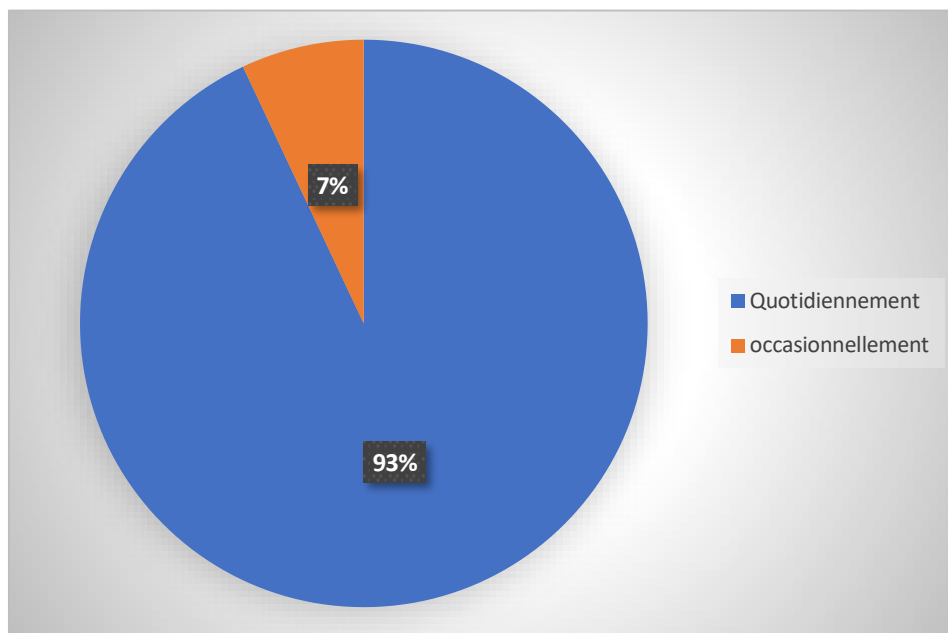
Cela confirme que l'intégration des TIC occupe une place importante dans l'environnement de l'entreprise.

Figure 9:Quels outils TIC utilisez principalement

Sources : élaboré par nous-mêmes à partir de donnée de questionnaire sur la base d'Excel

Les données fournies indiquent la répartition les outils des TIC les plus utilisées par les employés sont les ordinateurs de nombre 52 soit 32,10%, et en ce qui concerne l'utilisation les téléphones fixes ou portables de nombre 49 avec un taux 30,25%, ainsi que différentes logiciels de gestion représente de nombre 42 soit 25,93% et ce concerne les logiciels de recrutement en ligne sont de nombre 6 réponses, et de 3,70%, les outils de gestion de paie de 3 réponses avec un taux 1,85%, les plateformes LMS avec un taux 3,09% ou d'autre outils tels que (A.I, Sage 1000, Sage X3, SAP.....).

Cela suggère une utilisation prioritaire des outils de bas pour la communication et la bureautique.

Figure 10: à quelle fréquence utilisez-vous ces outils

Source : élaboré par nous-mêmes à partir des données collectées

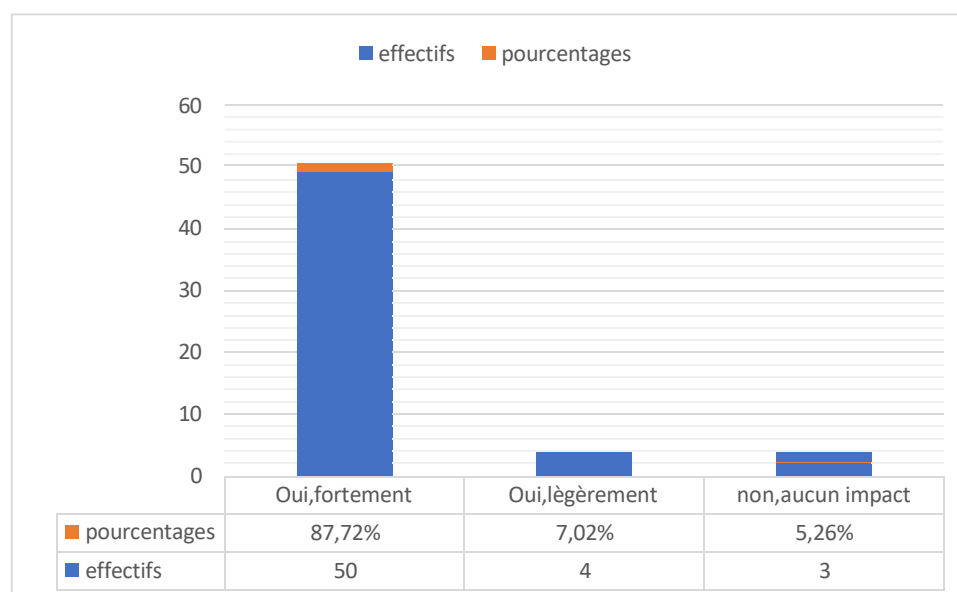
La figure représente les résultats du calcul de la fréquence d'utilisation des TIC par les employées, nous montrant que 93% des employées qui utilisent les TIC quotidiennement, cela indique que CEVITAL relève une intégration très forte des outils numérique dans leur quotidien professionnel.

Par contre seulement 7% qui utilisent les TIC occasionnellement, en effet l'absence de l'utilisation, rarement indique le rôle de la présence de nouvelle technologie dans l'environnement de l'entreprise.

Partie N°3 : l'impact des TIC sur l'entreprise

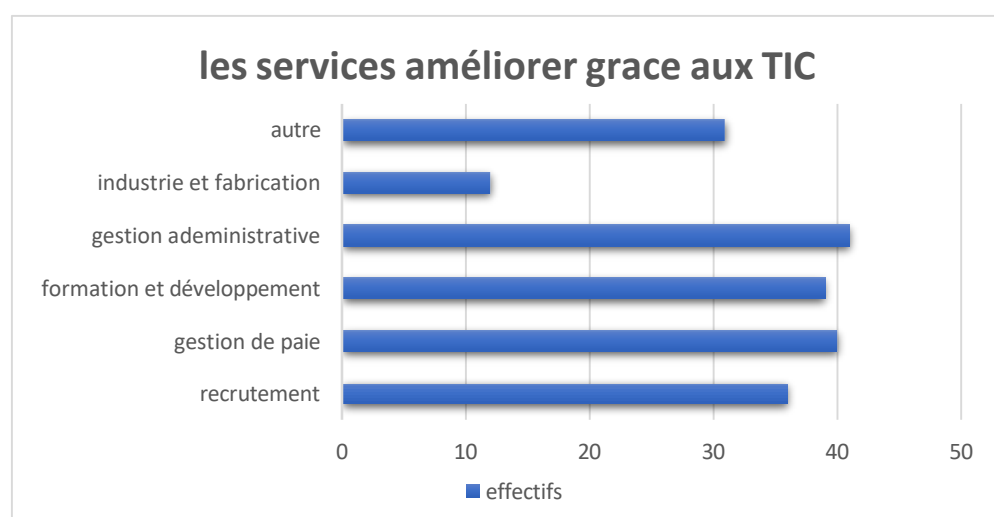
Dans cette partie, nous avons évalué la façon dont les TIC sont devenues un élément essentiel pour la compétitivité et l'innovation de l'entreprise CEVITAL

Nous avons demandé aux employés d'exprimer leurs avis en répondant si l'intégration des TIC a-t-elle amélioré l'efficacité des processus de gestion. Les résultats sont donnés dans la figure N°11.

Figure 11: l'intégration des TIC a-t-elle amélioré l'efficacité des processus de gestion ?

Source : établi par nous-mêmes à partir des données collectées

Ce graphique nous montre que la majorité des réponses recueillies (soit 87,72%) ont répondu « oui, fortement », ainsi que (7,02%) sont répondu « oui, légèrement ». Cela indique une amélioration significative. Par contre seulement (5,26%) déclaré avec « non, aucun impact », et aucun répondant n'a déclaré que cela complique les processus. Selon les résultats en peut conclure que l'intégration des TIC améliorer généralement l'efficacité des processus de gestion.

Figure 12: les services améliorés grâce aux TIC

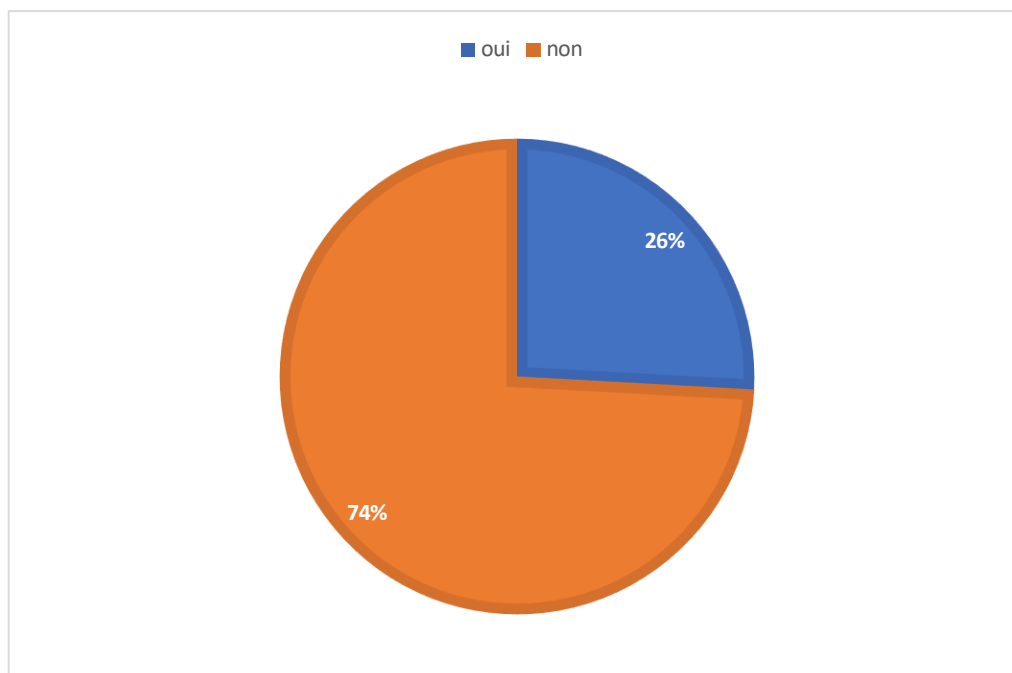
Source : réaliser par nous-mêmes

Le graphique montre le rôle des TIC sur l'amélioration de plusieurs services au sein de l'entreprise CEVITAL, la gestion administrative avec un nombre de 41, la gestion de la paie

avec un nombre de 40, la formation de score 39 et le recrutement de nombre de 36 sont les services les plus impactés positivement, ainsi que l'industrie et fabrication marquant juste 12 répondants. Par contre une grande majorité de l'employées répondue par autre de nombre 31.

Partie N°4 : limites et défis des TIC en RH

Figure 13:A ce que les employés de l'entreprise CEVITAL rencontrent des difficultés dans l'utilisation des TIC ?



Source : élaboré par nous-mêmes

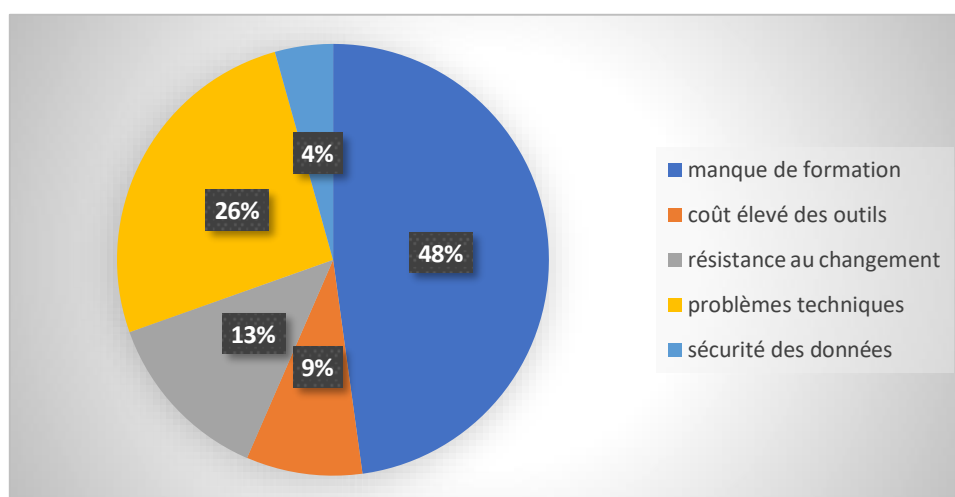
L'analyse des répondants nous a permis de comprendre que seulement 26% des employés rencontrant des difficultés dans l'utilisation des TIC. Par contre une grande majorité des employés répondue par « non » avec un taux de 74% qui rencontrant des difficultés de l'utilisation des TIC.

On observe donc d'après ces données que l'entreprise CEVITAL a réussi d'intégrer les technologies dans ses opérations, mais aussi il faut prendre en compte les difficultés par 26% pour améliorer l'efficacité globale de ses opérations et assurer que tous ses employés aient d'utiliser plusieurs outils de technologies à leurs services.

Tableau 2: les difficultés de l'utilisation des TIC

Les difficultés de l'utilisation des TIC	Effectifs	Pourcentages
Manque de formation	11	48%
Coût élevé des outils	2	9%
Résistance au changement	3	13%
Problèmes technique	6	26%
Sécurité des données	1	4%
TOTAL	19	100%

Source : Etabli par nous-mêmes

Figure 14: les difficultés de l'utilisation des TIC par les employés**Sources :** Etabli par nous-mêmes à la base de logiciel l'Excel

Les avis des répondants sont également partagés, 48% par manque de formation qui suggère un important de programme de formation plus complets, ensuit 26% répondu que on la difficulté dans les problèmes techniques ce qui peut faire référence à des problèmes concerne les ordinateurs, les logiciels. Par contre un taux de 13% qui répondu de résistance au changement. Enfin seulement 9% ont attribué leur réponse à un cout élevé des outils, et 4% répondu que on la difficulté dans la Sécurité des données.

Donc, d'après ses données en peut déduire que manque de formation est le principal obstacle à l'utilisation des technologies pour les employés.

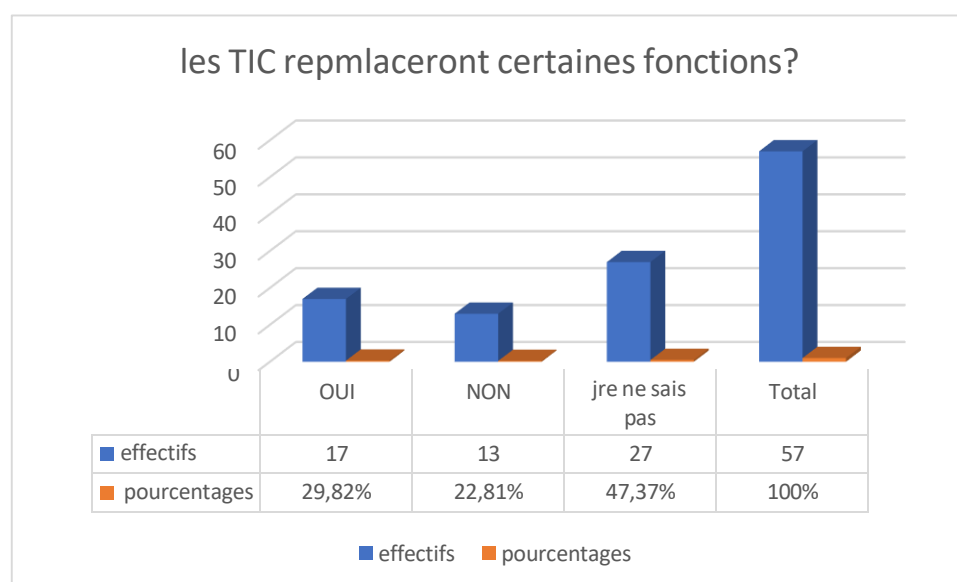
Nous proposons un tableau qui synthétise si les technologies de l'information et de communication remplaceront certaines fonctions à l'avenir.

Tableau 3 : les TIC remplaceront certaines fonctions à l'avenir .

les TIC remplaceront certaines fonctions à l'avenir	Effectifs	Pourcentages
OUI	17	29,82%
NON	13	22,81%
Je ne sais pas	27	47,37%
Total	57	100%

Source : établi par nous-mêmes selon les données collecter

Figure 15: suivante illustre les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus :



Source : établi par nous-mêmes selon les données collecter

Nous voyons bien que 29,82% des employés soulignent que les TIC remplaceront certaine fonction à l'avenir. Ainsi que 22,81% répondu par non donc ne croient pas que les TIC remplaceront des fonctions, qui veut dire que l'humaines restera indispensable pour certaines tâches. Par contre 47,37% près de la moitié ne sont pas sûrs qui indique un manque de formation claire sur les stratégies d'automatisation.

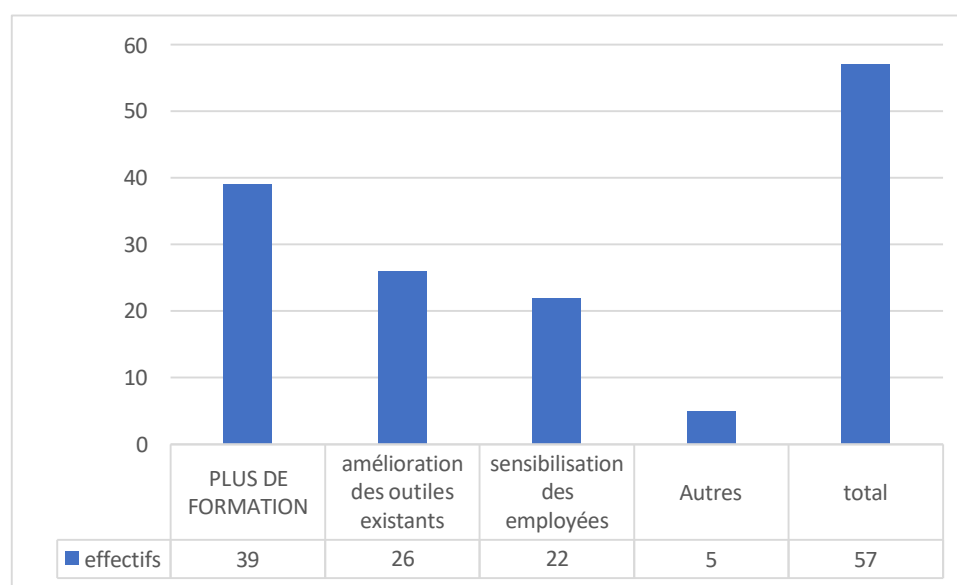
Enfin y-a-elle une réponse d'un employé qui a voté pour oui et au même temps dissent que les TIC ne se contenterons pas de remplacer des fonctions, elles redéfiniront la nature même du travail, elle donne l'opportunité d'adapter rapidement le système éducatif.

D'après ce commentaire, on peut déduire que l'employé souligne que le travail par les TIC nécessite des formations pour préparer les travailleurs aux nouveaux types de rôles et aux nouvelles exigences. Donc il est essentiel pour l'entreprise CEVITAL d'engager une réflexion stratégique pour l'avenir de l'entreprise.

Partie N°5 : recommandations et perspectives

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

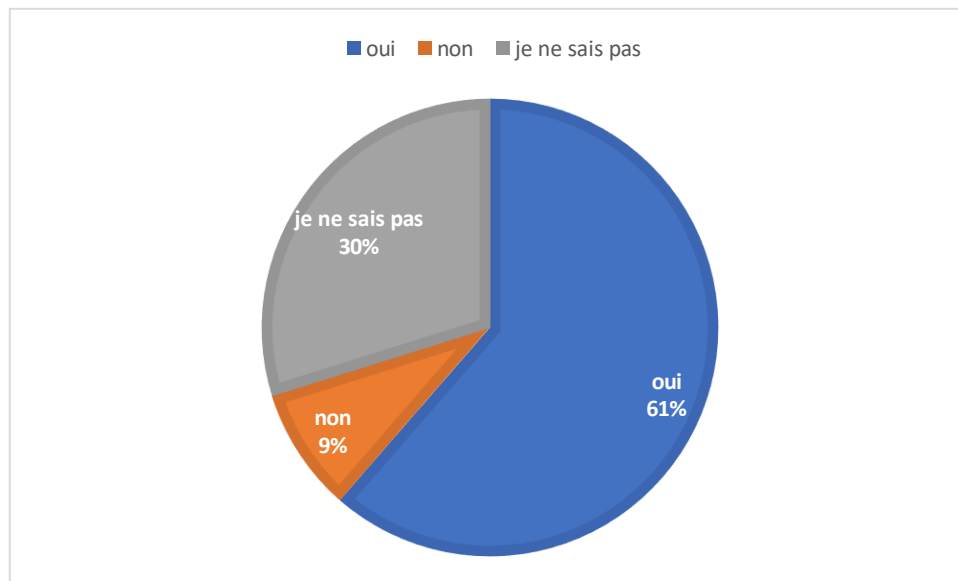
Figure 16: les recommandations pour améliorer l'intégration des TIC dans la gestion de l'entreprise



Source : réaliser par nous-mêmes par la base Excel

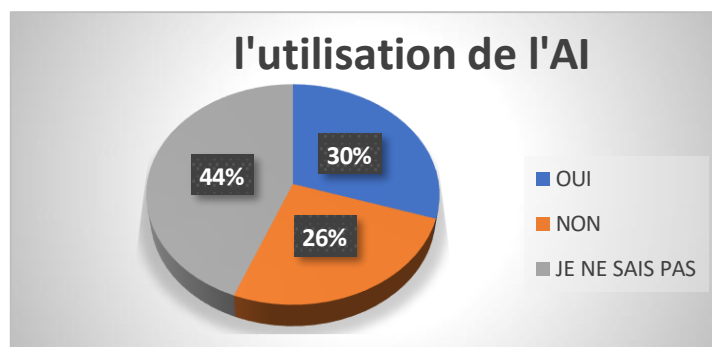
Commentaire :

Nous constatons que la recommandation la plus fréquente est « plus de formation » avec un nombre de 39, ce qui signifie qu'il est essentiel d'aider les employés à mieux utiliser les outils numériques. Et 26 des répondants ont choisi la réponse de l'amélioration des outils existants, contre 22 qui ont répondu qu'il est important de sensibiliser les employés, ce qui indique une communication efficace sur les résultats liés à l'utilisation des TIC. Enfin, 5 participants ont répondu par « autre ».

Figure 17: l'usage des TIC sera indispensable à l'avenir

Source : établi par nous-mêmes

D'après cette figure on peut déduire que la majorité des participants a répondu par oui avec un taux de 61% cela signifie que les TIC seront indispensables à l'avenir au sein de l'entreprise. Cela indique que la totalité des employés ont une reconnaissance de l'importance des TIC dans le travail. Ainsi que 9% a répondu par non et d'autre a répondu par peut-être avec un pourcentage de 30%. Cela s'explique qu'ils ont des difficultés à voir comment les outils numériques vont changer leur travail.

Figure 18: l'utilisation de l'intelligence artificielle

Source : réalisé par nous-mêmes à partir des données collectées

L'analyse des répondants nous a permis de déduire que la majorité (40%) des employés ne sont pas sûrs que l'entreprise utilise l'intelligence artificielle, ainsi que 30% des répondantes disant que CEVITAL utilise l'AI, cela indique que l'AI est présente dans certains aspects de l'entreprise. Par contre 26% a répondu par « non ».

Enfin, le pourcentage fort de je ne sais pas ne signale pas une absence totale de l'intelligence artificielle, mais plutôt une manque d'information sur son utilisation.

Tableau 4: Outil TIC fréquences				
		Réponses		Pourcentage d'observations
		N	Pourcentage	
outil tic	Ordinateurs	51	31,3%	92,7%
	Téléphone (fixe, portable)	48	29,4%	87,3%
	Différents Logiciels de gestion	41	25,2%	74,5%
	Outils de recrutement en ligne (LinkedIn, plateformes d'emploi)	7	4,3%	12,7%
	Outils de gestion de la paie	3	1,8%	5,5%
	Logiciels de formation en ligne (LMS)	6	3,7%	10,9%
	Autre (précisez:	7	4,3%	12,7%
Total		163	100,0%	296,4%
a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1. Source : établi par nous-mêmes				

D'après ces résultats en déduire que la totalité des répondants utilisant les Ordinateurs d'un taux 92,7% des cas observé et des téléphones, qu'ils soient portables ou fixes (87 ,3%). Ces chiffres soulignent l'importance de ces outils indispensables pour faire tourner les services RH au quotidien. En suit, les programmes de gestion sont assez répondus 574,5%), par contre, certains outils plus spécifiques sont encore peu utilisés : les sites de recrutement (12,7%), les logiciels de formation (10,9%) et les outils de paie (5,5%) sont rarement employés.

Tableau 5:service amélioré fréquences				
		Réponses		Pourcentage d'observations
		N	Pourcentage	
\$service amélioré	Quels sont les services qu'ont été améliorés grâce aux TIC ? Recrutement	37	18,2%	67,3%
	Quels sont les services qu'ont été améliorés grâce aux TIC ? Gestion de la paie	41	20,2%	74,5%
	Quels sont les services qu'ont été améliorés grâce aux TIC ? Formation et développement	39	19,2%	70,9%
	Quels sont les services qu'ont été améliorés grâce aux TIC ? Gestion administrative	42	20,7%	76,4%
	Quels sont les services qu'ont été améliorés grâce aux TIC ? Industrie et fabrication	32	15,8%	58,2%
	Quels sont les services qu'ont été améliorés grâce aux TIC ? autres.	12	5,9%	21,8%
Total		203	100,0%	369,1%
a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.				

Source : réaliser par nous-mêmes par la base de SPSS

D'après les résultats ci-dessus indique que l'utilisation des TIC a eu un impact positif notable sur la gestion administrative (76,4%), la formation et développement (70,9%), la gestion de la paie (70,9%) et le recrutement (67,3%). Ces données indiquent clairement que le numérique a conduit à une efficace accrue, une plus grande rapidité et une meilleure organisation des opérations RH.

=

Tableau 6 : difficulté rencontrées fréquences				
		Réponses		Pourcentage d'observations
		N	Pourcentage	
\$difficulté rencontrées	Qu'elles sont ces difficultés ? Manque de formation	9	37,5%	56,3%
	Qu'elles sont ces difficultés ? Coût élevé des outils	2	8,3%	12,5%
	Qu'elles sont ces difficultés ? Résistance au changement	3	12,5%	18,8%
	Qu'elles sont ces difficultés ? Problèmes techniques	7	29,2%	43,8%
	Qu'elles sont ces difficultés ? Sécurité des données	3	12,5%	18,8%
Total		24	100,0%	150,0%
a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.				

Source : Etabli par nous-mêmes

Une analyse de l'adoption des technologies de l'information au sein du département des ressources humaines de CEVITAL met en lumière que le manque de compétences (37,5% des retours) et les soucis d'ordre technique (29,2%) sont les freins majeurs à une efficacité accrue. L'appréhension face aux nouveautés et les inquiétudes concernant la protection des informations sont aussi à noter (12,5% chacun). Le prix des outils, lui, semble moins problématique. Ainsi, pour tirer pleinement parti des technologies pour ses RH, CEVITAL gagnerait à privilégier le développement des compétences numériques de ses équipes, la sécurisation de ses infrastructures, un accompagnement du changement et le renforcement de la sécurité des données.



Conclusion générale

Conclusion générale

Dans notre mémoire, nous avons étudié une thématique les technologies de l'information et de la communication. Au début de notre travail, notre objectif de donner une réponse à notre question principale qu'est la suivante « Comment l'intégration des TIC dans le processus RH influence-t-elle la performance de l'entreprise ? Et pour répondre à cette problématique, nous sommes tout d'abord appuyer par une revue littérature pour démontrer que les TIC ne se limitent pas à une simple digitalisation des processus existants.

La capacité de l'information à veiller au bon choix sur des données fiables, la capacité à libérer du temps pour investir dans le mieux-faire et les solides caractéristiques des communications des TIC permettent d'accélérer l'efficacité opérationnelle et améliorent la satisfaction au travail.

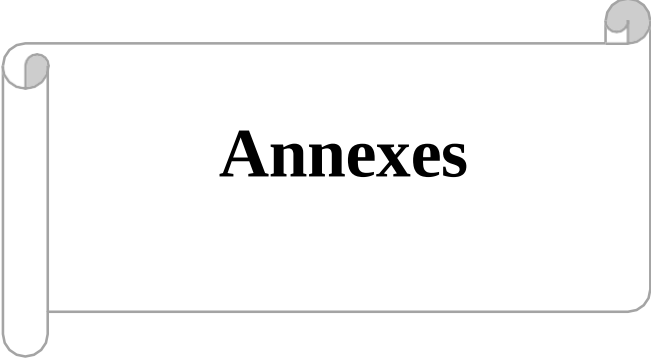
Ensuite nous avons appréhendé au mieux la réalité du terrain en s'approchant de l'entreprise CEVITAL à travers des questionnaires. Les résultats de notre recherche ont abouti à vérifier nos 2 hypothèses suivantes :

- Les TIC facilitent L'accès à donnés RH précises et à jour, améliorant la qualité de la prise de décisions en matière de gestion des Talents.
- Les TIC et les facteurs humains sont complémentaires pour l'amélioration de la performance.

La validité empirique de ces hypothèses a été confirmée par le cas CEVITAL, où les analyses des données collectées sur le terrain révélèrent un effet positif évident de l'intégration des TIC sur la gestion des ressources humaines, en facilitant l'accès à des informations précises et à jour projet réel, les processus rationalisés, avec à l'issue l'automatisation de l'information permettant à CEVITAL de manager ses talents et ses décisions. En outre, il est ressorti que la pérennité de cette efficacité TIC repose sur leur maîtrise et l'interaction positive du personnel avec ses outils. En effet, l'interdépendance de la technologie et de l'humain chez CEVITAL, s'illustrant par l'automatisation des tâches déchargeant du temps pour des missions à valeur additionnelle, a contribué à améliorer la performance générale, validant l'ensemble de nos hypothèses. L'opposition entre savoir théorique et réalité des pratiques CEVITAL offre ainsi une meilleure compréhension des enjeux stratégiques que constitue une telle fonction TIC pour la performance des entreprises démontrant leur capacité à reconvertir la fonction RH en levier de succès organisationnel.

Cependant, comme toute recherche notre étude présente des limites :

La taille de notre étude était limitée à une seule entreprise et la durée de notre stage était seulement un mois c'est insuffisant pour la collecte des données, et aussi un manque des ouvrages pour notre thème de recherche.



Annexes

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA BEJAIA



**Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion Département des Sciences
Commerciales**

QUESTIONNAIRE :

Impact de l'Intégration des TIC dans les Ressources Humaines sur la Performance

Le questionnaire a été conçu dans le cadre d'un travail de recherche pour l'obtention du diplôme de Master en science de gestion option Management des ressources humaines(MRH).

Notre enquête a pour objet d'analyser l'intégration des technologies de l'information et de la communication dans la fonction RH. Elle concerne un échantillon d'employés appartenant à l'entreprise CEVITAL agroalimentaire.

En vous remerciant d'avance de votre aimable compréhension et votre précieuse collaboration, nous nous tenons à votre entière disposition pour tout complément d'information si nécessaire

Les étudiante IDIR SORAYA, et OUGHLISSI IMEN

Partie 1 : Informations générales**1. Sexe :**Homme... ☐Femme ☐**2. Âge :**Moins de 25 ans ☐[25 - 35 ans ☐[36 - 45 ans ☐Plus de 45 ans ☐**3. Niveau d'études :**Sans baccalauréat ☐Bac ☐Bac+3 ☐Bac+5 et plus ☐**4. Le grade :**Exécution ☐Maîtrise ☐Cadre ☐**5. Expériences professionnelle :**Moins de 2 ans ☐2 - 5 ans ☐6 - 10 ans ☐Plus de 10 ans ☐**Partie 2 : Utilisation des TIC en RH****6 connaissez-vous les TIC**Oui ☐Non ☐

7. Utilisez-vous des TIC dans votre travail ?Oui ☐Non ☐**8. Si oui, quels outils TIC utilisez-vous principalement ? (Plusieurs réponses possibles)**Ordinateurs ☐Téléphone (fixe, portable) ☐Différents Logiciels de gestion ☐Outils de recrutement en ligne (LinkedIn, plateformes d'emploi) ☐Outils de gestion de la paie ☐Logiciels de formation en ligne (LMS) ☐Autre (précisez: ☐**9 À quelle fréquence utilisez-vous ces outils ?**Quotidiennement ☐Occasionnellement ☐Rarement ☐**Partie 3 : Impact des TIC sur l'entreprise.****.10 Selon vous, l'intégration des TIC a-t-elle amélioré l'efficacité des processus de gestion ?**Oui, fortement ☐Oui, légèrement ☐Non, aucun impact ☐Non, cela complique les processus ☐**11. Quels sont les services qu'ont été améliorés grâce aux TIC ? (plusieurs réponses possibles)**Recrutement ☐Gestion de la paie ☐Formation et développement ☐

Gestion administrative ☐

Industrie et fabrication ☐

Autres. ☐

Partie 4 : Limites et défis des TIC en RH

12. Rencontrez-vous des difficultés dans l'utilisation des TIC ?

Oui ☐

Non ☐

13. Si oui, quelles sont ces difficultés ? (plusieurs réponses possibles)

Manque de formation ☐

Coût élevé des outils ☐

Résistance au changement ☐

Problèmes techniques ☐

Sécurité des données ☐

Autre (précisez) : ☐

14 Pensez-vous que les TIC remplaceront certaines fonctions à l'avenir ?

Oui ☐ si oui laquelle

Non ☐

Je ne sais pas ☐

Partie 5 : Recommandations et perspectives

15 Que recommanderiez-vous pour améliorer l'intégration des TIC dans la gestion de l'entreprise ?

Plus de formation ☐

Amélioration des outils existants ☐

Sensibilisation des employés ☐

Autre (précisez) : ☐

16. Pensez-vous que l'usage des TIC sera indispensable à l'avenir ?

Oui ☐

Non ☐

Peut-être ☐

17. A ce que l'entreprise CEVITAL utilise l'intelligence artificielle ?

Oui ☐

Non ☐

Je ne sais pas ☐

Ouvrages

- Klein et ratier, L'impact des TIC sur les conditions de travail, 2012, P9
- LAËTITIA LETHIELLEUX « l'essentiel de la gestion des ressources humaines » 8ème édition 2014/2015
- SAVIAT Chantal, 2002 « l'entreprise et la nouvelle économie », Ellipses Editions Marketing S.A, paris, P5
- Stéphane LOHIER, « INTERNET : SERVICES ET RESEAUX » 3ème éditions Dunod, 2003, pages 1
- T. LIBAERT M-H. WESTPHALEN « Communicateur », 6ème éditions, paris 2012, page 13
- (Peretti, Jean-Marie-Gestion Des Ressources Humaines-Vuibert (2016) | PDF | Gestion des ressources humaines | Audit, s. d.)

Article :

- Abdelkader RACGEDI « l'apport des T.I.C sur la performance de l'entreprise algérienne » .
- Aurélie. DUDÉZERT, (2018), « cité Benedetto, Meyer
- Bélanger et coll. 1983
- Coline Debayle, Présidente et co-fondatrice, Artois « 5 piliers indispensables pour une Learning expérience réussie »,
- Cité par LE REOUX.M-R et ALL, « la décentralisation du management RH », université Paris dauphine.
- Cécile Dejoux « la GRH à l'ère du numérique et de l'intelligence artificielle » .
- ISABELLE COMTET, Nouvelle Technologies, Revue française de gestion – N° 168-169/2006 page 287
- LMS « le Guide Ultime ».
- M, DE CHESNEL, DICTIONNAIRE DE TECHNOLOGIES, Paris, 1857.
- Marie DESPRES-LONNE, université de Lille3, 2007/2008.
- ISABELLE COMTET, Nouvelle Technologies, Revue française de gestion – N° 168-169/2006.
- M, DE CHESNEL, DICTIONNAIRE DE TECHNOLOGIES, Paris, 1857.
- Marie DESPRES-LONNE, université de Lille3, 2007/2008.
- Nadjiba ABDESSE MED « l'usage d'outil numérique dans un dispositif d'évaluation en ligne du FLE : cas Google Forms » université Batna2/Algérie.
- Martha Béatrice ALVAREZ LOPEZ, le 20 septembre 2020 « comment intégrer et exploiter efficacement l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement » Genève.
- Morgane FANITINO « la digitalisation du recrutement dans le domaine des ressources humaines » haute école de gestion, Genève, 15 juillet 2021.
- Morgane FANITINO, 15 juillet 2021 « la digitalisation du recrutement dans le domaine des ressources humaines » haute école de gestion, Genève.

- Mohammed Mastafi, Définitions des TIC(E) et acception. Jacqueline Bacha ; Sandoss Ben Abid-Zarrouk ; Latifa Kadi ; Abdelouahed Mabrouk. Penser les TIC dans les universités du Maghreb, L'harmattan, 2016, pages 2,978-2-343-09902-6. Hal-02048883
- Muhammad Ali, « planification des Ressources Humaines : une clé développement interne et externe », université de la garnison de Lahore, Lahore, Pakistan, juillet 2012 P7940
- NAJAT MASKINI, « Le contrôle de gestion sociale : principes et outils », FSJES, Université Hassan Premier - Settat (maskini.na@gmail.com), P 03
- Nadjiba ABDESSE MED, « l'usage d'outil numérique dans un dispositif d'évaluation en ligne du FLE : cas Google Forms », université Batna2, /Algérie page 434
- Yasmina Ben abderrahmane, « impact des TIC sur la performance des ressources humaines », faculté des sciences politiques, université Salah Boubnider constantine3, pages50
- Zineb Lssor, «la performance de l'entreprise : un concept complexe aux multiples dimensions », université Ibn Tofail Kénitra-Maroc, pages 95

Les sites :

- <https://www.digiforma.com/definition/evaluation-a-distance/>
- <https://www.jedox.com/fr/blog/planification-des-ressources-humaines/> consulté le 20/05/2025 à 12:48
- <https://www.open.global/plateforme-collaborative-definition-interet-avantages> consulté le 04/04/2025 le 23h00
- <http://ressources.aunege.fr> M1-RH-PMEELP0018 consulté le 08/04/2025 à 8:20 H
- <https://www.alphalives.com/digitalisation> consulté le 14 avril 2025 à 01:09h
- <http://shs.cain.info/gestion-des-performances-au-travail-9782804151959-page-295?Lang=FR> consulté le 28/04/2025 le 10 :30H
- <https://recruitcrm.io/blogs/hiring-platform> consulté le 10/04/2025 à 11 :25h
- <http://excerpts.numilog.com/books/9782866015749.pdf> consulté le 18/02/ 2025 16:48

Thèse :

- Thèse réalisée par Mlle Coulibaly, Kadidiatou & Mlle Sanogo Bintou k « Audit de degré de digitalisation de la fonction² RH : Cas SAA, université Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou faculté SEGC » 2020/2023
- GUINA N « La fonction ressources humaines face aux organisationnelles des entreprises ; Impact des nouvelles technologies d'information et de communication », thèse de Doctorat en sciences Gestion soutenue à Toulouse le 22/04/2002, p.112.
- Thèse réalisée par Benali Yuba « impact d'utilisation des TIC sur la performance des entreprises réalisées » université de Bejaia, 2021/2022 P33
- Thèse réalisée par HIMI Nasim et OUADHI Hocine « le rôle de la fonction RH dans le changement organisationnel. Cas SARL Mont Djurdjura » encadré par DR TIMRIDJINE Sara, spécialité : management de RH P0

Liste des tableaux :

Tableau 1:le genre des personnes	22
Tableau 2:les difficultés de l'utilisation des TIC	32
Tableau 3 :est-ce-que les TIC remplaceront certaines fonctions à l'avenir ?	33
Tableau 4: Outil TIC fréquences	36
Tableau 5:service amélioré fréquences	37
Tableau 6 : difficulté rencontrées fréquences	38

Liste des figures :

Figure 1:les activités des RH.....	11
Figure 2: les principes apport des TIC à la performance de l'entreprise	16
Figure 3:Répartition de l'échantillon selon la tranche d'âge	23
Figure 4:le niveau d'études	24
Figure 5:Répartition de l'échantillon selon le grade.....	25
Figure 6:Répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle	26
Figure 7:la connaissance des TIC	27
Figure 8:l'utilisation des TIC.....	27
Figure 9:Quels outils TIC utilisez principalement	28
Figure 10:à quelle fréquence utilisez-vous ces outils.....	29
Figure 11:l'intégration des TIC a-t-elle amélioré l'efficacité des processus de gestion ?.....	30
Figure 12:les services améliorer grâce aux TIC	30
Figure 13:A ce que les employés de l'entreprise CEVITAL rencontrent des difficultés dans l'utilisation des TIC ?	31
<i>Figure 14:les difficultés de l'utilisation des TIC par les employés.....</i>	<i>32</i>
Figure 15:suivante illustre les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus.....	33
Figure 16:les recommandations pour améliorer l'intégration des TIC dans la gestion de l'entreprise.....	34
Figure 17:l'usage des TIC sera indispensable à l'avenir	35
Figure 18:l'utilisation de l'intelligence artificielle.....	35

Table des matières

Remerciements

Dédicace

Liste des abréviations :

Introduction Générale	1
-----------------------------	---

Cadre théorique :

1- Définition des Nouvelles Technologies de L'information et de la Communication.....	4
1.1 Technologie	5
1.2 L'information.....	5
1.3 La Communication.....	5
2 Typologies des TIC.....	6
2.1.1 Internet.....	6
2.2 Intranet et l'Extranet	6
2.2.1 L'intranet	6
2.2.2 L'Extranet	6
2.3 Groupware	7
2.4 Workflow.....	7
3 Le Rôle des TIC.....	8
4 Définition de la Fonction Resource Humaine	8
4.1.1 Les activités de la fonction RH.....	9
4.1.2 Recrutement, Sélection, affectation:	10
4.1.3 Développement des ressources humaines	10
4.1.4 Qualités de vie de travail.....	10
4.1.5 Maintenir des relations sociales	10
4.1.6 Contrôle de Gestion Social	10
4.2 Les objectifs de la fonction RH.....	11
4.2.1 Objectifs Explicites.....	11
4.2.2 Objectifs implicites	11
5 La digitalisation dans le recrutement, la formation, l'évaluation des employés.....	12
5.1 Définition de la Digitalisation	12
5.2 La digitalisation de recrutement.....	12
5.3 La digitalisation de la formation	13
Les différents types de la digitalisation de formation	13
5.4 Digitalisation de l'évaluation des employés.....	14

6	Définition de la performance	15
7	Le lien entre TIC, ressources humaines et performance de l'entreprise.....	15

Cadre pratique

Cadre pratique : Méthodologie de la recherche (Cas de CEVITAL SPA)

1.	Présentation de l'entreprise	19
2.	Présentation de méthodologie de recherche	21
2.1	Méthode de recherche	21
2.2	Méthodologie de la recherche:.....	21
2.3	L'échantillon d'étude	22
2.4	: choix de questionnaire.....	22
2.5	: l'objectifs de recherche:.....	22
3.	Analyse et interprétation des données:.....	22

Annexes

liste bibliographie

Liste des tableaux :

Liste des figures :

Résumé

Résumé

Les TIC ont fondamentalement changé notre façon de travailler, de communiquer et d'interagir, exerçant une influence majeure sur la performance. Elles offrent la possibilité d'automatiser les processus, de rendre la communication instantanée et d'optimiser le traitement des données. Ce sont ces avancées qui permettent aux individus et aux organisations d'atteindre une performance accrue, se manifestant par une meilleure productivité, une qualité de service supérieure et une innovation renforcée.

Abstract

ICT has fundamentally changed the way we work, communicate, and interact, exerting a major influence on performance. It offers the potential to automate processes, make communication instantaneous, and optimize data processing. These advances enable individuals and organizations to achieve increased performance, manifesting themselves in greater productivity, superior service quality, and enhanced innovation.

ملخص

لقد غيرت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جذريًا طريقة عملنا وتواصلنا وتفاعلنا، مما أثر بشكل كبير على الأداء. فهي تتيح إمكانية أتمتة العمليات، وجعل التواصل فوريًا، وتحسين معالجة البيانات. تمكن هذه التطورات الأفراد والمؤسسات من تحقيق أداء أفضل، يتجلى في زيادة الإنتاجية، وجودة الخدمة المتميزة، وتعزيز الابتكار.