

L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH- Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel

The Impact of Human Resources Information System (HRIS) on HR Function Performance - A Case Study of DJEN DJEN Port Company in Jijel

BENBOUZA Saddik^{1*}, ESSG-Annaba Algeria, saddik.benbouza@essg-annaba.dz

OUCHEN Rima², ESSG-Annaba, Algeria rima.ouchen@essg-annaba.dz

Date de soumission : 2023-08-08

Date d'acceptation

2023-09-30

Résumé :

L'objectif de cette recherche est d'étudier l'impact du système d'information ressource humaine (SIRH) sur la performance de la fonction RH dans l'entreprise portuaire DJENDJEN - Jijel. Pour atteindre ce but, un ensemble d'indicateurs a été sélectionné pour mesurer l'efficacité, à savoir : la réduction des coûts, l'amélioration de la gestion de l'information, l'amélioration de la qualité de travail, la prise de décision, et le développement de la compétence collective.

L'étude montre qu'il y a un impact positif du SIRH sur la performance des ressources humaines. Grâce à l'intégration de ce système, l'entreprise peut facilement réduire ses coûts, améliorer la gestion de l'information et la qualité de son travail, développer la compétence collective de ses employés et enfin aider les dirigeants à prendre des décisions éclairées concernant la gestion des ressources humaines (GRH)

Mots clés : TIC, SIRH, Performance RH, Entreprise portuaire DJENDJEN

Abstract:

The DJENDJEN - Jijel port's HR department's operational effectiveness is examined in this study. To achieve this goal, efficiency is assessed using a specific set of indicators. These indicators include cost reduction, improved information management, work quality, decision-making, and collaborative competence.

A representative subset 35 participants were surveyed using a survey instrument. Additionally, the administrative and human resources director was interviewed.

The research shows that the Human Resource Information System (HRIS) improves human resource management. By implementing this system, the organization can save money, improve information management and work quality, boost employee competency, and help leaders make HRM decisions.

keywords: TIC, HRIS, HR performance, DJENDJEN company

Introduction :

Dans le monde moderne des affaires en perpétuelle évolution, les entreprises sont confrontées à des défis sans précédent en matière de gestion des ressources humaines. La fonction des ressources humaines (RH) joue un rôle essentiel dans la prospérité et la durabilité d'une organisation, en veillant à la valorisation du capital humain et au développement de talents clés. Dans cette ère numérique en plein essor, l'intégration du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) est devenue une révolution transformative pour les départements RH à l'échelle mondiale.

Dans cet article, nous explorerons l'impact profond du SIRH sur la performance de la fonction des ressources humaines. Nous analyserons comment cette révolution numérique redéfinit les pratiques traditionnelles de gestion du personnel, améliorant l'efficacité opérationnelle, favorisant l'engagement des employés et stimulant le développement professionnel.

1 .Problématique:

C'est dans ce cadre que s'inscrit la problématique qui est formulé de la manière suivante:

« Quel est l'impact du système d'information ressources humaines (SIRH) sur la performance des ressources humaines dans l'entreprise portuaire DJENDJEN ? »

2 .Hypothèse de la recherche:

Pour consolider cette recherche, nous proposons l'hypothèse suivante:

Le système d'information des ressources humaines peut rendre la fonction des ressources humaines plus performante dans l'entreprise portuaire DJENDJEN.

Pour tester cette hypothèse, les sous-hypothèses suivantes peuvent être construites:

Sous hypothèses secondaires:

- Le SIRH a un impact positif sur la fonction RH au niveau de la réduction des coûts.
- Le SIRH a un impact positif sur la fonction RH au niveau de la gestion de l'information.
- Le SIRH a un impact positif sur la fonction RH au niveau de la qualité de travail.
- Le SIRH a un impact positif sur la fonction RH au niveau de la prise de décision.
- Le SIRH a un impact positif sur la fonction RH au niveau du développement de la compétence collective.

.3 Objectifs de l'étude:

L'objectif principal de notre recherche est de déterminer l'impact du SIRH sur la performance des ressources humaines. Les objectifs de l'étude peuvent être résumés comme suit:

- Voir le degré d'intégration des technologies de l'information et de la communication dans l'entreprise portuaire DJENDJEN.
- Déterminer les moyens technologiques utilisés par l'entreprise portuaire DJENDJEN.
- Démontrer la valeur ajoutée obtenue grâce à l'utilisation des technologies modernes comme le système d'information des ressources humaines sur la performance des ressources humaines.

4 .Méthodologie adoptée:

Afin de pouvoir traiter d'une manière fine notre sujet de recherche, nous avons opté pour plusieurs méthodes, à savoir:

- Méthode descriptive:

Afin d'apprécier le cadre théorique de notre étude ,

- Méthode analytique:

En vue d'analyser la mise en application des concepts théoriques dans un cas réel au sein de l'entreprise portuaire de DJENDJEN, en utilisant le questionnaire comme outil de recherche.

LA PREMIER PARTIE : le cadre théorique du SIRH

CHAPITRE 1 : Système d'information

Le système d'information est un élément central de toute organisation, il fournit des informations dont l'entreprise a besoin à la fois sur son fonctionnement et sur son environnement, dans d'autre terme les systèmes d'information sont devenus une composante essentielle de toute entreprise qui veut garantir sa continuation dans le long terme

Premièrement : Définition d'un système d'information

Le système d'information peut-être défini de plusieurs manières :

C'est « l'ensemble des moyens matériels et humains nécessaires à la définition, au traitement, au stockage et au transfert de l'ensemble des informations caractérisant une activité, un flux financier ou un flux matériel. En somme, c'est un système imagé de l'activité, des moyens misent en œuvre.

(Humains ou matériels), des méthodes de travail et des règles de fonctionnement d'une organisation donnée »¹

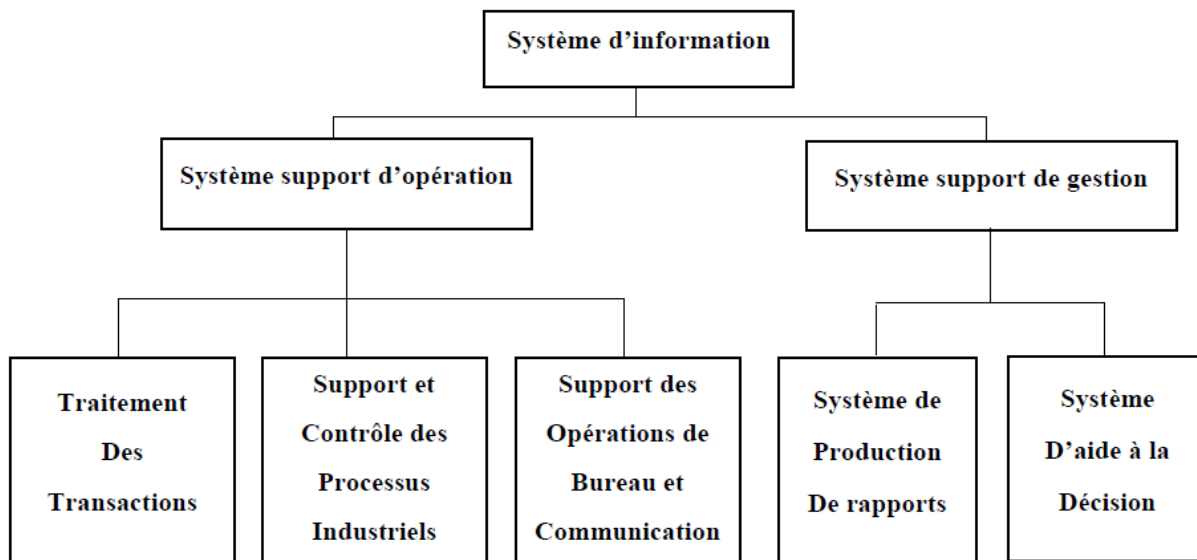
Le système d'information se définit aussi comme « un ensemble de composantes inters reliés qui recueillent ou récupèrent l'information, la traitent, la

stockent et la diffusent afin d'aider à la prise de décision, à la coordination et au contrôle au sein d'une organisation »²

Deuxièmement : Types de système d'information

Il existe différents systèmes d'information selon leurs finalités :

Figure N°01 : Typologie de systèmes d'information

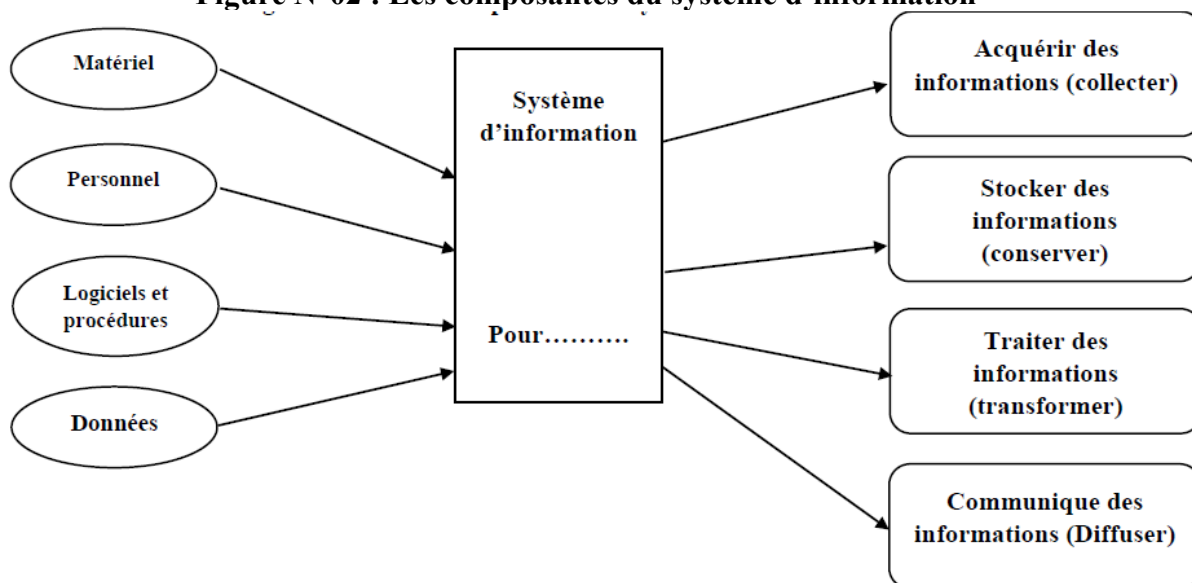


Source: Reix R. (1995) « système d'information et management des organisations », Vuibert, paris, France, p67

Troisièmement : Composantes de système d'information

D'après les définitions précédentes du SI On peut le décomposer comme suit :

Figure N°02 : Les composantes du système d'information



Source: Reix R. (1995) « système d'information et management des organisations », Vuibert, paris, France, p67

1- Matériel:

Cela inclut tous les dispositifs physiques utilisés ; périphériques, Réseaux de communication, et les différents supports de l'information (feuilles, papiers, disques magnétiques, etc.).

2- Personnel:

Il n'y a pas de système sans personnes, ce sont soit des utilisateurs, c'est -à-dire des employés, des cadres qui consomment l'information produite par le système ou contribuent à l'acquisition, au stockage, au traitement ou à la communication d'informations, soit des spécialistes des systèmes d'information dont la fonction exclusive consiste à concevoir, implanter, faire fonctionner un système d'information.

3- Logiciels et procédures:

Les logiciels sont liés à des ordinateurs, donc c'est l'ensemble des programmes d'application et de service nécessaires au fonctionnement des matériels informatiques. En l'absence de ceux-ci (les matériels informatiques), les procédures sont manuelles et il n'y a pas lieu de préparer des logiciels.

4- Données:

Sous formes variées (caractères alphanumériques, textes, images, sons, etc.). Ces ressources correspondent:

- À la matière première du traitement : données brutes qui sont collectées et que seront transformées pour répondre aux besoins des différents utilisateurs.
- À des modèles, représentant une connaissance formalisée, susceptible d'être réutilisée.

Quatrièmement : Fonctions d'un système d'information

1- Collecte et recueil de l'information:

Le système d'information collecte les informations provenant des autres systèmes (pilotage et opérant) et/ou de l'environnement extérieur. Le système d'information doit ainsi être en mesure d'écouter, saisir, classer, codifier, et coordonner et condenser les données.

2- Mémorisation de l'information:

Cette fonction correspond à la capacité du système à stocker de manière durable et stable les informations. Cette fonction suppose l'utilisation de moyens techniques (disques durs, ...) et organisationnels (méthodes d'archivage, de protection).

3- Traitement de l'information:

Pour être exploitable, l'information stockée par le système d'information subit des traitements et aussi pour produire d'autres informations sous forme de résultats. Ces traitements peuvent être manuels ou automatisés.

4- Transmission de l'information:

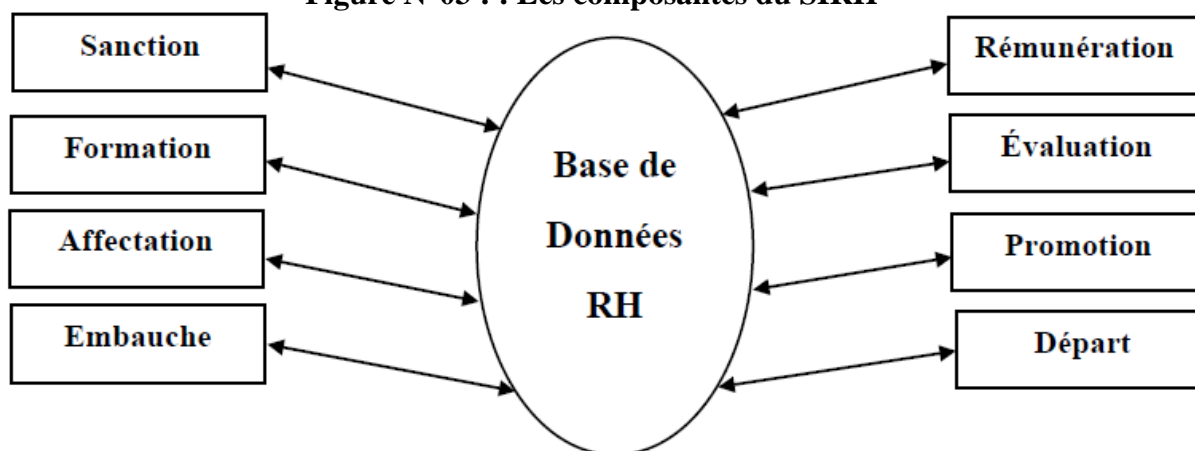
L'information doit parvenir dans les meilleurs délais à son destinataire. Les moyens de diffusion de l'information sont multiples : support papier, forme orale et de plus en plus souvent, utilisation de supports numériques qui garantissent une vitesse de transmission optimale et la possibilité de toucher un maximum d'interlocuteurs.

CHAPITRE 2 : Système d'information ressources humaines (SIRH)

Le SIRH est «un ensemble de logiciels, plus ou moins interconnectés qui permettent d'assurer d'une façon cohérente différents actes administratifs et des opérations de gestion appliquées aux ressources humaines. Le point de départ de tout SIRH est la mise en place d'un ensemble de programmes permettant à partir d'un fichier du personnel d'assurer un certain nombre de tâches administratives appliquées aux ressources humaines gravitant généralement autour de la paie »³

La figure suivante représente les différentes composantes du SIRH

Figure N°03 : : Les composantes du SIRH



Source : Reix R. (1995) « système d'information et management des organisations », Vuibert, paris, France, p67

Premièrement : Fonctionnalités du SIRH

D'une manière générale, nous pouvons retenir à propos du découpage des fonctionnalités du SIRH en deux principaux aspects tant chaque aspect comprend un certain nombre de fonctionnalités, à savoir :⁴

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

compétences(GPEC), recrutement, rémunération, formation professionnelle, tableaux de bord RH.

Deuxièmement : Apports du SIRH à la fonction RH

Le SIRH constitue l'outil de référence de la fonction RH pour répondre aux apports suivants :⁵

1- Réduction des délais :

La mise en œuvre des systèmes d'informations RH permet d'accélérer grandement la diffusion des pratiques RH les plus porteuses et d'en garantir en partie l'application extensive au sein de l'organisation. La réduction des délais dépend directement des modalités de collecte des informations. A titre exemple, un système de traitement des entretiens de carrière en ligne est de nature à réduire les délais d'analyse du niveau d'atteindre des objectifs par les collaborateurs et anticipe les actions à venir.

2-Maitrise des coûts :

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

3- Qualité des décisions prises :

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

4- Capacité de mesure :

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

« Un SIRH basé sur les TIC est un système ouvert à l'ensemble des acteurs RH et en premier lieu au management. Ce système doit être souple et léger. Il repose sur des plates-formes qui servent de supports aux nouveaux enjeux de la fonction : Intranet, portail d'entreprise, gestion électronique de document (GED), moteurs de recherches internes donnant accès à la bonne information »⁶

LA DEUXIEME PARTIE : l'apport SIRH sur la performance de la fonction RH dans l'entreprise portuaire DJENDJEN

Dans cette section, nous présenterons les données recueillies à partir d'un entretien avec le DRH et des questionnaires administrés les salariés de la direction de l'administration et des ressources humaines.

CHAPITRE 1 : Présentation de l'entreprise portuaire DJEN DJEN

L'entreprise portuaire de DJEN DJEN est une société algérienne chargée de la gestion et de l'exploitation du port de DJEN DJEN. Cette entreprise a été créée pour assurer la sécurité, l'efficacité et la rentabilité du port en veillant à ce que toutes les activités portuaires soient effectuées conformément aux normes nationales et internationales. Elle travaille en étroite collaboration avec les autorités locales, les opérateurs économiques et les partenaires internationaux pour assurer la croissance et le développement du port de DJEN DJEN.

Le port de DJEN DJEN se compose de deux ouvrages de protection, la Digue Nord-Ouest 3400m et Digue Nord Est 1150 m. Il dispose de plusieurs ouvrages d'accostage avec des caractéristiques différentes, les montrant selon le tableau suivant :

Tableau N°01 : les ouvrages d'accostage du port DJEN DJEN.

| Quai | Longueur | Largeur | Tirant d'eau | Surface Terre-plein |
|--------------------|----------|---------|------------------|---------------------|
| Quai Général Cargo | 770 M | 200 M | 11 M | 15 ha |
| Quai Mixte | 250 M | 300 M | 11 M | 7.5 ha |
| Quai Ouest | 1060 M | 300 M | 10.5M – 18.20 | 30 ha |
| Quai RO/RO | 3 Rampes | | 11M | 9 ha |

Source : documents interne de l'entreprise

Premièrement : Analyse et interprétation des résultats

1-- Sélection de l'échantillon

Notre enquête par questionnaires a ciblé un échantillon de quarante personnes, à qui, on a distribué un questionnaire chacun. Le tableau suivant représente les taux de récupération des questionnaires distribués :

Tableau N°02 : taux de récupération des questionnaires distribués

| Echantillon cible | Questionnaires récupérés | Taux de récupération |
|-------------------|--------------------------|----------------------|
| 40 | 35 | 87.5% |

2-Les variables de la recherche :

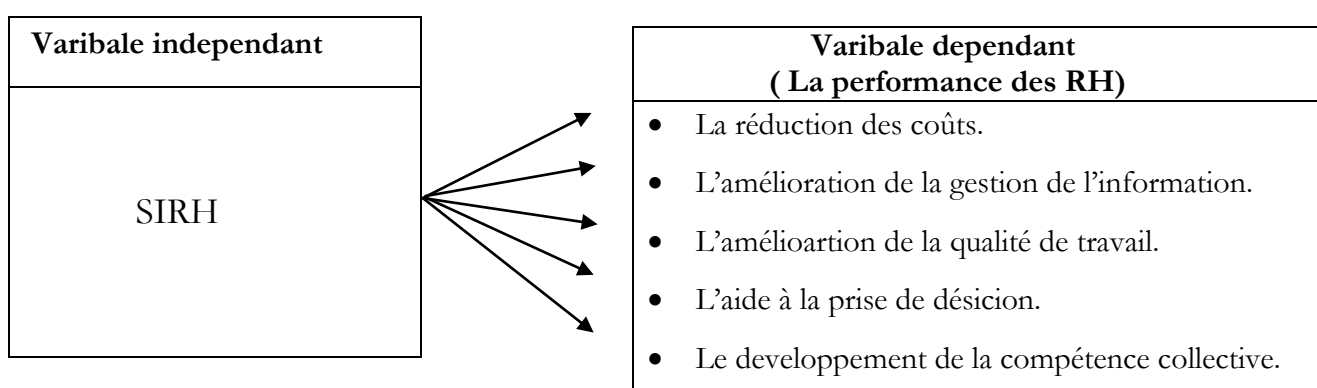
En fonction des objectifs de l'étude et de ses hypothèses, les expressions spécifiques au questionnaire ont été sélectionnées, celles qui sont en accord et en adéquation avec les objectifs de l'étude. Les chercheurs ont utilisé l'échelle de

L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH-
Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel

Likert à cinq points comme méthode pour mesurer les opinions des enquêtés à l'égard des variables de recherche.

Nous avons développé le modèle suivant :

Figure N°04 : Modèle de la recherche.



Source : élaboré par les chercheurs.

Le tableau suivant représente une illustration concernant les expressions utilisées pour mesurer les variables.

Tableau N°03 : les variables d'étude

| Variable indépendante | Champ | Les expressions utilisées pour mesurer cette variable |
|-------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------|
| SIRH | 1-19 | L'utilisation du système d'information au sein de l'entreprise |
| Variable dépendente | Champ | Les expressions utilisées pour mesurer cette variable |
| Performance de la fonction RH | 20-23 | Réduction des couts |
| | 23-27 | Amélioration de la gestion de l'information |
| | 28- 33 | Amélioration de la qualité de travail |
| | 34-37 | Aide à la prise de décision |
| | 38- 40 | Le développement de la compétence collective |

Source : élaboré par les chercheurs

3- Tests pour l'outil de mesure (questionnaire)

a- Cohérence interne : La cohérence interne fait référence au degré de cohérence de chaque item du questionnaire avec le domaine auquel il appartient, ainsi que la force de la corrélation entre les scores de chaque domaine de l'ensemble du questionnaire.

Tableau N°04 : Cohérence interne du questionnaire

| Domaine | Coefficient de corrélation Pearson | Sig |
|-----------------------------------------------|------------------------------------|-------|
| L'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise | 0.749 | 0.000 |
| Performance de la fonction RH | 0.860 | 0.000 |

Source : élaboré par les chercheurs à la base des résultats de SPSS

**L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH-
Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel**

Il ressort du tableau que toutes les expressions sont statistiquement significatives à un niveau de signification $\alpha = 0,01$. Cela confirme que le questionnaire présente un degré élevé de cohérence.

b- Test de fiabilité:

Afin de réaliser cette mission, nous allons recourir à l'alpha de Cronbach qui permet de mesurer la cohérence interne d'une échelle construite à partir d'un ensemble d'items ou questions. Les résultats sont indiqués dans le tableau suivant :

Tableau N°05 : coefficient alpha de Cronbach.

| AXE | Nombre d'expressions | Alpha de Cronbach |
|-----------------------------------------------|----------------------|-------------------|
| L'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise | 19 | 0.77 |
| Réduction des couts | 4 | 0.878 |
| Améliore la gestion de l'information | 4 | 0,867 |
| Amélioration de la qualité du travail | 6 | 0,914 |
| Aide à la prise de décision | 4 | 0,927 |
| Le développement de la compétence collective | 3 | 0,804 |

Source : élaboré par les chercheurs à la base des résultats de SPSS

D'après cette opération d'analyse, les résultats montrent que la valeur de coefficient alpha Cronbach est élevé pour chaque domaine et donc le questionnaire dans sa forme final est distribuable, et les chercheurs a confirmé la validité et la stabilité du questionnaire, ainsi que sa capacité à analyser les résultats et répondre aux questions de l'étude et à tester ses hypothèses.

c- Test de distribution normale pour les données de l'étude

Le test de Shapiro-Wilk est une méthode statistique utilisée pour évaluer si un échantillon de données suit une distribution normale. Il est couramment utilisé pour les petites tailles d'échantillons (<50 échantillons), mais il peut également être appliqué à des tailles d'échantillons plus importantes.

Tableau N° 06 : Test de Shapiro-wilk.

| Test de Shapiro-wilk | | | |
|----------------------|-----------|----|-------|
| Variable | statistic | df | Sig |
| SIRH | 0.972 | 35 | 0.489 |
| Performance RH | 0.958 | 35 | 0.199 |

Source : élaboré par les chercheurs à la base des résultats de SPSS

Le tableau indique que le niveau de signification pour les variables de l'étude est supérieur à 0.05. Cela nous pousse à accepter l'hypothèse nulle, qui stipule que les données des variables suivent une distribution normale.

Deuxièmement : Analyse descriptive des données

Afin d'évaluer le degré de cohérence des réponses des échantillons des participants de l'étude concernant les variables de l'étude, la moyenne et l'écart type ont été calculés pour chaque item du questionnaire.

1- L'utilisation du système d'information au sein de l'entreprise :**Tableau N° 07 : Analyse descriptive des données concernant l'utilisation du SIRH .**

| Domaine | Nombre d'expressions | Moyenne | Écart type | Degré |
|-----------------------------------------|----------------------|-------------|--------------|-----------------|
| Utilisation du matériel | 5 | 4,057 | 0,435 | D'accord |
| Utilisation des logiciels et procédures | 5 | 4,108 | 0,543 | D'accord |
| Utilisation des Bases de données | 4 | 3,95 | 0,617 | D'accord |
| Implication du personnel | 5 | 3,88 | 0,642 | D'accord |
| Total | 19 | 3.99 | 0.559 | D'accord |

Source : élaboré par les chercheurs à la base des résultats de SPSS

Dans le tableau, nous trouvons que l'opinion des membres de l'échantillon d'étude à propos de L'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise est caractérisée par un accord « D'accord », avec un calcul de moyenne générale estimé à : 3.99 par rapport à une dispersion moyenne indiquée par l'écart-type de 0.559, toutes les réponses étaient limitées à un intervalle (3.88 - 4.10)

Nous avons décidé d'analyser les résultats d'après des indicateurs mesurant l'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise comme suit :

- D'après les résultats de réponses du personnel de l'entreprise. DJEN DJEN dispose d'outils de communication et de matériel informatique de qualité supérieure, ce qui se traduit par une amélioration de la performance au travail. De plus, la fiabilité de ses réseaux de communication répond efficacement aux besoins professionnels des salariés.

- L'entreprise a réussi à fournir des logiciels faciles à utiliser, adaptés aux besoins du travail, et a mis en place des procédures qui facilitent le travail quotidien des employés. De plus, l'entreprise est perçue comme étant engagée dans l'amélioration constante de ses logiciels et procédures, ce qui contribue à une productivité accrue.

- Les logiciels utilisés dans l'entreprise sont généralement considérés comme faciles à utiliser par les employés. Les bases de données jouent un rôle important dans l'échange d'informations entre les différents services, ce qui est perçu positivement par les répondants.

- La majorité des répondants possèdent des compétences en technologie et en informatique, se sentent capable de résoudre des problèmes informatiques simple et considèrent que la communication électronique permet d'attirer de nouvelles

**L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH-
Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel**

compétences. Ce qui traduit que l'entreprise inclus une expertise interne en technologie, une résolution rapide des problèmes informatiques courants et une attraction de talent grâce à la communication électronique.

2- La contribution du SIRH sur l'amélioration de la performance des RH

a- la réduction des coûts.

Tableau N°08 : Analyse descriptive des données concernant la réduction des coûts.

| Expressions | Moyenne | Écart type | Rang | Degré |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|------|-----------------|
| Le SIRH contribue à l'automatisation de nombreuses tâches administratives. | 3,97 | 0,664 | 2 | D'accord |
| Le SIRH aide à identifier les problèmes. | 3,94 | 0,838 | 3 | D'accord |
| Le SIRH permet de supprimer les taches non importantes. | 3,94 | 0,838 | 3 | D'accord |
| Le SIRH aide à minimiser les couts de déplacement. | 4,00 | 0,767 | 1 | D'accord |
| Réduire les coûts | 3,964 | 0,667 | | D'accord |

Source : élaboré par les chercheurs à la base des résultats de SPSS

Dans le tableau, nous trouvons que l'opinion des membres de l'échantillon d'étude à propos la réduction des coûts est caractérisée par un accord, « d'accord » avec un calcul de moyenne générale estimé à : 3,964 par rapport à une dispersion moyenne indiquée par l'écart-type de 0,667, toutes les réponses étaient limitées à un intervalle (4,00-3,94).

Sur la base de ces résultats, il est évident que l'analyse suggère que l'utilisation du SIRH dans l'entreprise peut contribuer à la réduction des couts, en particulier en ce qui concerna les déplacements, l'automatisation des tache administratives, l'identification des problèmes et l'élimination des taches non importantes. Ces conclusions peuvent être prises en compte par l'entreprise pour renforcer son utilisation du SIRH et maximiser les avantages en termes de réduction des coûts.

b- L'amélioration de la gestion de l'information.

Tableau N°09 : Analyse descriptive des données concernant l'amélioration de la gestion de l'information.

| Expressions | Moyenne | Écart type | Rang | Degré |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------|------|----------|
| Le SIRH stocke toutes les informations relatives aux employés de manière plus rapide. | 4,17 | 0,707 | 2 | D'accord |
| Le SIRH permet de gérer toutes les informations sur la gestion des opérations stratégiques de l'entreprise. | 4,14 | 0,845 | 3 | D'accord |
| Le SIRH protège les données des employés contre les | 4,11 | 0,758 | 4 | D'accord |

**L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH-
Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel**

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------|--------------|--------------|---|-----------------|
| accès non autorisés. | | | | |
| Le SIRH permet de coordonner entre les différentes directions. | 4,20 | 0,719 | 1 | D'accord |
| Améliore la gestion de l'information | 4,157 | 0,641 | | D'accord |

Source : élaboré par les chercheurs à la base des résultats de SPSS

Dans le tableau, nous trouvons que l'opinion des membres de l'échantillon d'étude à propos l'amélioration de la gestion de l'information est caractérisée par un accord, « d'accord » avec un calcul de moyenne générale estimé à : 4,157 par rapport à une dispersion moyenne indiquée par l'écart-type de 0,641, toutes les réponses étaient limitées à un intervalle (4,20 – 4,11).

L'analyse suggère que l'utilisation du SIRH améliore la gestion de l'information en facilitant la coordination, en accélérant le stockage des données des employés, en gérant les informations stratégiques et en assurant la sécurité des données. Ces conclusions doivent être utilisées par l'entreprise pour renforcer l'utilisation du SIRH et maximiser les avantages liés à la gestion de l'information.

c- L'amélioration de la qualité de travail.

Tableau N°10 : Analyse descriptive des données concernant l'amélioration de la qualité de travail.

| Expressions | Moyenne | Écart type | Rang | Degré |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------|-------------|-----------------|
| Le SIRH contribué à l'achèvement des tâches dans les délais. | 4,20 | 0,833 | 1 | D'accord |
| Le SIRH contribué à l'exécution efficace et efficiente des taches. | 4,17 | 0,747 | 2 | D'accord |
| Le SIRH aide à effectuer des tâches selon les normes de qualité requises. | 4,14 | 0,692 | 3 | D'accord |
| Le SIRH permet de gérer les évaluations des performances des employés en ligne. | 3,74 | 0,817 | 6 | D'accord |
| Le SIRH facilite la communication entre la direction des ressources humaines et les employés. | 4,03 | 0,747 | 5 | D'accord |
| Le SIRH aide à optimiser la gestion des plannings des employés. | 4,14 | 0,733 | 4 | D'accord |
| Amélioration de la qualité de travail | 4,071 | 0,638 | | D'accord |

Source : élaboré par les chercheurs à la base des résultats de SPSS

**L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH-
Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel**

Dans le tableau, nous trouvons que l'opinion des membres de l'échantillon d'étude à propos l'amélioration de la qualité de travail est caractérisée par un accord, « d'accord » avec un calcul de moyenne générale estimé à : 4,071 par rapport à une dispersion moyenne indiquée par l'écart-type de 0,638, toutes les réponses étaient limitées à un intervalle (4,20 – 3,67).

En résumer, l'utilisation du SIRH semble contribuer à l'amélioration de la qualité du travail selon les membres de l'échantillon d'étude. L'entreprise doit donc prendre en compte ces résultats pour renforcer l'utilisation du SIRH et optimiser ses avantages.

d- La prise de décision.

Tableau N°11 : Analyse descriptive des données concernant la prise de décision.

| Expressions | Moyenne | Écart type | Rang | Degré |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|------|-----------------|
| Le SIRH permet aux responsables des ressources humaines de prendre des décisions efficaces. | 4,06 | 0,725 | 3 | D'accord |
| Le SIRH génère des rapports personnalisés pour les responsables des ressources humaines. | 4,17 | 0,664 | 2 | D'accord |
| Le SIRH contribué à la capacité de limiter les alternatives disponibles dans les situations qui nécessitent une prise de décision. | 3,83 | 0,857 | 4 | D'accord |
| Le SIRH aide les responsables des ressources humaines à gérer la conformité aux règles et réglementations en matière de ressources humaines. | 4,17 | 0,618 | 1 | D'accord |
| Aide à la prise de décision | 4,0571 | 0,653 | | D'accord |

Source : élaboré par les chercheurs à la base des résultats de SPSS

Dans le tableau, nous trouvons que l'opinion des membres de l'échantillon d'étude à propos la contribution du SIRH dans l'aide à la prise de décision est caractérisée par un accord, « d'accord » avec un calcul de moyenne générale estimé à : 4,0571 par rapport à une dispersion moyenne indiquée par l'écart-type de 0,653, toutes les réponses étaient limitées à un intervalle (4,17 – 3,83).

Ces résultats soulignent l'importance de l'utilisation du SIRH pour soutenir la prise de décision dans l'entreprise.

e- Le développement de la compétence collective.

Tableau N°12 : Analyse descriptive des données concernant Le développement de la compétence collective.

| Expressions | Moyenne | Écart type | Rang | Degré |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------|------|----------|
| Le SIRH est utilisé pour gérer les formations des employés. | 4,09 | 0,887 | 1 | D'accord |
| Le SIRH permet de suivre les objectifs individuels des employés et leurs progressions. | 3,57 | 0,884 | 2 | D'accord |
| Le SIRH aide à gère les conflits entre le | 3,49 | 0,853 | 3 | D'accord |

**L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH-
Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel**

| | | | |
|-----------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------|
| personnel de l'entreprise. | | | |
| Le développement de la compétence collective | 3,714 | 0,741 | D'accord |

Source : élaboré par les chercheurs à la base des résultats de SPSS

Dans le tableau, nous trouvons que l'opinion des membres de l'échantillon d'étude à propos Le développement de la compétence collective est caractérisée par un accord, « d'accord » avec un calcul de moyenne générale estimé à : 3,714 par rapport à une dispersion moyenne indiquée par l'écart-type de 0,741.

De ce qui précède, les membres de l'échantillon d'étude sont en accord sur l'importance du SIRH dans le développement de la compétence collective, en particulier en ce qui concerna la gestion des formations des employés. Donc l'entreprise doit renforcer son utilisation du SIRH afin de maximiser les avantages pour les développements de la compétence collective.

CHAPITRE 2 : Teste des hypothèses

Ces hypothèses ont été testées à l'aide d'une analyse de régression linéaire simple, ou l'hypothèse est acceptée si le niveau de signification est inférieur ou égal à 0,05.

Premièrement : Sous hypothèse 01 « le SIRH a un impact positif sur la fonction RH au niveau de la réduction des coûts ».

Tableau N°13 : Régression linéaire de l'impact du SIRH sur la réduction des coûts.

| Réduire les coûts | SIRH | | | | |
|-------------------|-------|-----------------------|---------------------------|---------|---------------|
| | R | R-deux=R ² | Coefficient de régression | F | Signification |
| | 0,885 | 0,783 | 1,266 | 119,137 | 0,000 |

Source : élaboré par les chercheurs à la base de SPSS.

En examinant les données ci-dessus, on peut dire que le coefficient de corrélation est de 0,885, ce qui indique une forte corrélation entre le SIRH et la réduction des coûts, Le coefficient de détermination (R²) est de 0,783, ce qui signifie que 78,3% des variations de réduction des coûts sont dues à l'utilisation du SIRH, tandis que les 21,7% restants sont attribuables à d'autres variables non incluses dans le modèle de l'étude.

Le coefficient de régression est de 1,266, ce qui signifie qu'une augmentation d'une unité du SIRH entraîne une diminution de 1,266 dans les coûts. De plus, la valeur de F calculée est de 119,137 et un niveau de signification de 0,000 qui est inférieur au seuil de signification de 0,05. Donc l'équation de la droite de régression est : $Y = 1,26x - 1,1$

De ce qui précède, les résultats confirment l'acceptation de l'hypothèse 01, c'est-à-dire le SIRH a un impact positif sur la fonction RH au niveau de la réduction des coûts au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$.

Deuxièmement : Sous hypothèse 02 « le SIRH a un impact sur la fonction RH au niveau de la gestion de l'information ».

Tableau N°14 : Régression linéaire de l'impact du SIRH sur la gestion de l'information.

| La gestion de l'information | SIRH | | | | |
|-----------------------------|-------|-----------------------|---------------------------|--------|---------------|
| | R | R-deux=R ² | Coefficient de régression | F | Signification |
| | 0,862 | 0,743 | 1,186 | 95,552 | 0,000 |

Source : élaboré par les chercheurs à la base de SPSS.

En examinant les données ci-dessus, on peut dire que le coefficient de corrélation est de 0,862, ce qui indique une forte corrélation entre le SIRH et l'amélioration de la gestion de l'information, Le coefficient de détermination (R²) est de 0,743, ce qui signifie que 74,3% des variations d'amélioration de la gestion de l'information sont dues à l'utilisation du SIRH, tandis que les 25,7% restants sont attribuables à d'autres variables non incluses dans le modèle de l'étude.

Le coefficient de régression est de 1,186, ce qui signifie qu'une augmentation d'une unité du SIRH entraîne une augmentation de 1,186 dans la gestion de l'information. De plus, la valeur de F calculée est de 95,552 et un niveau de signification de 0,000 qui est inférieur au seuil de signification de 0,05 . Donc l'équation de la droite de régression est : $Y = 1,18X - 0,58$

De ce qui précède, *les résultats confirment l'acceptation de l'hypothèse 02, c'est-à-dire le le SIRH a un impact sur la fonction RH au niveau de la gestion de l'information au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$.*

Troisièmement : Sous hypothèse 03 « Le SIRH a un impact sur la fonction RH au niveau de la qualité de travail. »

Tableau N°15 : Régression linéaire de l'impact du SIRH sur la qualité du travail.

| Amélioration de la qualité du travail | SIRH | | | | |
|---------------------------------------|-------|-----------------------|---------------------------|--------|---------------|
| | R | R-deux=R ² | Coefficient de régression | F | Signification |
| | 0,849 | 0,720 | 1,160 | 84,870 | 0,000 |

Source : élaboré par les chercheurs à la base de SPSS.

En examinant les données ci-dessus, on peut dire que le coefficient de corrélation est de 0,849, ce qui indique une forte corrélation entre le SIRH et l'amélioration de la qualité du travail, Le coefficient de détermination (R²) est de 0,720, ce qui signifie que 72% des variations d'amélioration de la qualité du travail sont dues à l'utilisation du SIRH, tandis que les 28% restants sont attribuables à d'autres variables non incluses dans le modèle de l'étude.

Le coefficient de régression est de 1,160, ce qui signifie qu'une augmentation d'une unité du SIRH entraîne une augmentation de 1,160 dans la qualité du travail.

**L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH-
Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel**

De plus, la valeur de F calculée est de 84,870 et un niveau de signification de 0,000 qui est inférieur au seuil de signification de 0,05 . Donc l'équation de la droite de régression est : $Y = 1,16x - 0,57$

De ce qui précède, *les résultats confirment l'acceptation de l'hypothèse 03, c'est-à-dire le SIRH a un impact sur la fonction RH au niveau de la qualité de travail au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$.*

Quatrièmement : Sous hypothèse 04 « le SIRH a un impact sur la fonction RH au niveau de la prise de décision ».

Tableau N°16 : Régression linéaire de l'impact du SIRH sur la prise de décision.

| Aide à la prise de décision | SIRH | | | | |
|-----------------------------|-------|-----------------------|---------------------------|--------|---------------|
| | R | R-deux=R ² | Coefficient de régression | F | Signification |
| | 0,770 | 0,593 | 1,078 | 48,133 | 0,000 |

Source : élaboré par les chercheurs à la base de SPSS.

En examinant les données ci-dessus, on peut dire que le coefficient de corrélation est de 0,770, ce qui indique une forte corrélation entre le SIRH et la prise de décision, Le coefficient de détermination (R²) est de 0,593, ce qui signifie que 59,3% des variations de la prise de décision sont dues à l'utilisation du SIRH, tandis que les 40,7% restants sont attribuables à d'autres variables non incluses dans le modèle de l'étude.

Le coefficient de régression est de 1,078, ce qui signifie qu'une augmentation d'une unité du SIRH entraîne une augmentation de 1,078 dans la prise de décision. De plus, la valeur de F calculée est de 48.133 et un niveau de signification de 0,000 qui est inférieur au seuil de signification de 0,05. Donc l'équation de la droite de régression est : $Y = 1,07x - 0,25$

De ce qui précède, *les résultats confirment l'acceptation de l'hypothèse 04, c'est-à-dire le SIRH a un impact sur la fonction RH au niveau de la prise de décision au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$.*

Cinquièmement : Sous hypothèse 05 « le SIRH a un impact sur la fonction RH au niveau de Développement de la compétence collective »

Tableau N°17 : Régression linéaire de l'impact du SIRH sur Le développement de la compétence collective.

| Le développement de la compétence collective | SIRH | | | | |
|----------------------------------------------|-------|-----------------------|---------------------------|--------|---------------|
| | R | R-deux=R ² | Coefficient de régression | F | Signification |
| | 0,783 | 0,612 | 1,244 | 53,141 | 0,000 |

Source : élaboré par les chercheurs à la base de SPSS

En examinant les données ci-dessus, on peut dire que le coefficient de corrélation est de 0,783, ce qui indique une forte corrélation entre le SIRH et le

**L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH-
Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel**

développement de la compétence collective, Le coefficient de détermination (R^2) est de 0,612, ce qui signifie que 61,2% des variations de développement de la compétence collective sont dues à l'utilisation du SIRH, tandis que les 38,8% restants sont attribuables à d'autres variables non incluses dans le modèle de l'étude.

Le coefficient de régression est de 1,244, ce qui signifie qu'une augmentation d'une unité du SIRH entraîne une augmentation de 1,244 dans la compétence collective. De plus, la valeur de F calculée est de 53,141 et un niveau de signification de 0,000 qui est inférieur au seuil de signification de 0,05

Donc l'équation de la droite de régression est : $Y = 1,24x - 1,26$

De ce qui précède, **les résultats confirment l'acceptation de l'hypothèse 05, c'est-à-dire le SIRH a un impact sur la fonction RH au niveau de Développement de la compétence collective au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$.**

Sixièmement : Récapitulatif des résultats de l'enquête

De manière générale, les résultats montrent que le SIRH impact positivement sur la performance des ressources humaines à savoir l'entreprise portuaire DJENDJEN . Ceci nous amène à confirmer largement nos hypothèses mises en évidence au sein d'entreprise.

Le tableau suivant représente un récapitulatif de l'impact du SIRH sur la performance des ressources humaines (dimensions RH combinée)

Tableau N°18 : Régression linéaire de l'impact du SIRH sur la performance RH

| | Utilisation du SIRH | | | | |
|----------------|---------------------|-----------|---------------------------|---------|-------|
| Performance RH | R | R-deux=R2 | Coefficient de régression | F | SIG |
| | 0,910 | 0,827 | 1.177 | 158.267 | 0,000 |

Source : élaboré par les chercheurs à la base de SPSS

En examinant les données ci-dessus, on peut dire que le coefficient de corrélation est de 0,910, ce qui indique une forte corrélation entre le SIRH et la performance RH, Le coefficient de détermination (R^2) est de 0.827, ce qui signifie que 82.7% des variations de performance RH sont dues à l'utilisation du SIRH, tandis que les 17,3% restants sont attribuables à d'autres variables non incluses dans le modèle de l'étude.

Le coefficient de régression est de 1,177, ce qui signifie qu'une augmentation d'une unité du SIRH entraîne une augmentation de 1,177 dans la performance RH. De plus, la valeur de F calculée est de 158.267 et un niveau de signification de

0,000 qui est inférieur au seuil de signification de 0,05. Donc l'équation de la droite de régression est : $y = 1.17x - 0.637$

De ce qui précède, les résultats confirment l'acceptation de l'hypothèse principale, c'est-à-dire le SIRH améliore la performance de la fonction RH dans l'entreprise portuaire DJEN DJEN au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$.

Conclusion,

Cette étude a porté sur la détermination de l'impact du système d'information des ressources humaines sur l'efficacité de la fonction des ressources humaines dans l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel. Les chercheurs ont conclu, à travers cette étude, à un ensemble de résultats comme suit :

- Les résultats démontrent la réalité du degré de l'intégration des TIC dans la fonction RH de l'entreprise portuaire DJEN DJEN. Les entreprises qui adoptent des solutions technologiques pour leurs processus RH sont en mesure d'optimiser leurs opérations et de s'adapter aux évolutions du monde du travail.
- Les résultats démontrent la confirmation de l'hypothèse principale qui déclare que : « le SIRH peut rendre la fonction des ressources humaines plus performante ». En automatisant les processus, en améliorant l'efficacité des opérations et en fournissant des données précieuses.
- Les résultats ont confirmé que le SIRH permet de réduire les coûts, d'améliorer la gestion de l'information, la qualité du travail, la prise de décision et le développement de la compétence collective.
- Le SIRH permet aux RH de se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée et de contribuer davantage aux objectifs stratégiques de l'entreprise.

Suggestions :

À travers les résultats obtenus de l'étude quelques suggestions peuvent être émises comme suit :

- La nécessité d'organiser des sessions de sensibilisation et de formation pour les employés afin de les familiariser avec l'utilisation des TIC et le SIRH.
- Encourager une dépendance totale aux TIC, c'est-à-dire une informatisation de tous les processus de l'entreprise comme la formation, le recrutement ... etc.
- Configurer le SIRH de manière à ce qu'il réponde aux besoins spécifiques de l'entreprise et de ses employés.
- Favoriser la prise de décisions en utilisant le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH).
- L'entreprise doit s'adapter et se conformer aux nouvelles technologies et aux changements qui en découlent.

Bibliographie :

B. Lamizet, A. Silem, dictionnaire encyclopédique des sciences de l'information et de communication », ellipses, France, 1997.

Laudon Kenneth, Jane Laudon, management des systèmes d'information, 6ième éd., Pearson, France, 2006.

PERETTI, J-M, Tous DRH, ouvrage collectif, Éditions d'organisations, 2ème édition, Paris, France, 2010.

Gillet .M, Gillet. P, SIRH : système d'information ressources humaines, éd Dunod, paris, France, 2010.

FAOUZI A, Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH), Capital Consulting, Casablanca, Maroc, 2005.

MULLENDERS, E-DRH : outils de gestion innovant. La théorie-les progiciels-cadre juridique, Edition de Boeck Université, Bruxelles, France, 2009.

* L'auteur correspondant.

¹ B. Lamizet et A. Silem, dictionnaire encyclopédique des sciences de l'information et de communication, ellipses, France, 1997, p535

² Laudon Kenneth et Jane Laudon, management des systèmes d'information, 6ième éd., Pearson, France, 2006, p13

**L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH-
Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN- Jijel**

³ PERETTI, J-M, Tous DRH, ouvrage collectif, Éditions d'organisations, 2ème édition, Paris, France, 2010, p10

⁴ Gillet .M, Gillet. P, SIRH : système d'information ressources humaines, éd Dunod, paris, France, 2010, p89-92

⁵ FAOUZI A, Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH), Capital Consulting, Casablanca, Maroc, 2005, p22

⁶ MULLENDERS A (2009), E-DRH : outils de gestion innovant. La théorie-les progiciels-cadre juridique, Edition de Boeck Université, Bruxelles, France, 2009, p83