

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANAGEMENT

ENSM. P. U. de KOLÉA



MEMOIRE DE FIN D'ETUDES

Master en Management des ressources humaines

Le rôle de système d'information des ressources humaines dans le

partage des connaissances organisationnelle

(Approche Knowledge management)

Cas : la société nationale d'électricité et de gaz _STOS_

Elaboré par : IKHLAS CHOUIH

Encadré par : Dr. Chafika LARRAS

Année 2023 / 2024

Résumé :

La recherche vise à examiner la réalité de l'utilisation du système d'information RH et à évaluer le niveau de partage des connaissances entre les membres de l'organisation, identifiant ainsi le rôle de ce système dans le transfert des connaissances entre les individus. Pour cela, nous avons utilisé une méthodologie de recherche qualitative à travers des entretiens avec un groupe de cadres et des responsables STOS. Ces résultats ont été analysés à l'aide du programme d'analyse qualitative Nvivo12 où nous avons constaté que le SIRH est un levier clé pour réaliser un bon transfert de connaissances efficace en fournissant divers outils technologiques couvrant la plupart des fonctions de gestion des ressources humaines

Les mots clés : système d'information RH, transmission des connaissances, outils technologiques, fonctions RH.

Abstract: The research aims to examine the reality of the use of the HR information system and to assess the level of knowledge sharing among members of the organization, thus identifying the role of the system in the transfer of knowledge between individuals. For this, we used a qualitative research methodology through interviews with a group of executives and STOS managers. These results were analyzed using the Nvivo12 qualitative analysis program where we found that HRIS is a key lever to achieve effective knowledge transfer by providing various technological tools covering most management functions human resources.

Key words: Human Resources Information System, knowledge transmission, technological tools, HR functions.

ملخص:

يهدف البحث الى دراسة واقع استخدام نظام معلومات ادارة الموارد البشرية وتقييم مستوى التشارك المعرفي بين افراد المؤسسة، ومن ثم الوصول إلى تحديد دور هذا النظام في تعزيز نقل المعارف بين الأفراد من أجل الإجابة عن الإشكالية المطروحة استخدمنا منهجية بحث نوعية عن طريق مقابلات تم إجراؤها مع مجموعة من الإطارات والمسؤولين والموظفين في المؤسسة قيد الدراسة.

تم تحليل هذه النتائج بالاستعانة ببرنامج التحليل النوعي Nvivo12 حيث توصلنا الى نتائج تفيد بأن نظام معلومات ادارة الموارد البشرية يشكل رافعة أساسية في تحقيق نقل معرفي جيد وفعال وذلك بتوفير أدوات تكنولوجية متنوعة تغطي أغلب وظائف إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، نقل المعرفة، أدوات تكنولوجية، وظيفة إدارة الموارد البشرية

Dédicace

Je dédie cette mémoire à :

*Ma très chère mère : qui a illuminé mon chemin avec son amour et sa tendresse.
Aucune dédicace ne saurait exprimer mon respect et ma considération pour les
sacrifices que tu as consentis pour mon bien-être.*

*Mon très cher père qui m'a tout donné et qui m'a toujours soutenu. Tu as été et tu
resteras un exemple pour moi et une source inépuisable d'inspiration.*

Ma petite sœur Aya

Mes adorables frères Issam et Abdelhamid.

Ma famille

Tous mes amis.

REMERCIEMENTS

Mes vifs remerciements vont à mon encadrante MM. Chafika Larras professeur à l'école nationale supérieure de management pour avoir accepté d'encadrer ce travail de recherche et pour sa grande disponibilité, sa patience et ses encouragements tout au long de l'année.

Madame, c'est grâce à vous remarques pertinentes et votre soutien indéfectible que j'ai réalisé ce travail de recherche. je ne cesserai jamais de vous remercier.

Mes remerciements vont aussi à mes professeurs, mes collègues et mes amis Pour leur soutien et encouragements.

Je ne pourrais pas oublier ma titulaire du stage madame Djaghlaf Nadia qui m'a donné tout ce qu'elle pouvait pour réaliser ce travail.

Je tiens aussi à remercier toutes les personnes qui m'ont inspiré, aider et guider par leurs critiques constructives.

TABLE DES MATIERES :

RESUME

DEDICACE

REMERCIEMENTS

LISTE DES TABLEAUX

LISTE DES FIGURE

INTRODUCTION GENERALE.....	01
CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTERATURE ET LE CADRE CONCEPTUEL.....	06
SECTION 1 : Revue de littérature	06
1- l'évolution des concepts.....	06
1-1 le SIRH.....	06
1-2 le partage des connaissances organisationnelle	07
2- LES ETUDES ANTERIEURES	08
3- le tableau des études antérieures.....	11
4- Synthèse des résultats et la valeur ajoutée.....	12
SECTION 2 : CADRE CONCEPTUEL	13
1-le SIRH.....	13
1-1 les notion de base.....	13
1-2 la fonction ressources humaines	16
1-3 le système d'information RH.....	16
2- la transmission des connaissances organisationnelle	26
2-1 les éléments de la connaissance.....	26
2-2 gestion des connaissances	28
2-3 l'organisation apprenante	31
2-4 la notation de transmission des connaissances	32
2-5 les étapes du processus de transmission	33
2-6 les barrières aux transmission	34
3- la relation entre le SIRH et la transmission des connaissances organisationnelle	34

CHAPITRE 2 : CADRE METHODOLOGIQUE ET ORGANISATIONNEL.....	36
SECTION 1 : CADRE METHODOLOGIQUE.....	36
1- Positionnement épistémologique	36
2- la démarche méthodologique et mode de raisonnement	37
3- Approche méthodologique : qualitative.....	38
4- Méthodes de collecte de données	38
5-Guide d'entretien	40
6- Méthode d'analyse des données.....	41
SECTION 2 : LE CADRE ORGANISATIONNEL.....	43
1- Présentation du Groupe SONELGAZ	43
1-1 Historique	43
1-2 Mission du groupe SONELGAZ	43
2- Présentation de la Filiale Transport de l'électricité et opérateur de système STOS.....	45
3- la présentation de la direction des ressources humaines (STOS)	48
CHAPITRE 3 : PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS.....	51
SECTION 1 : TRAITEMENT SEMANTIQUE DES DONNES	51
1-les données personnelles et fonctionnelles.....	51
2- les approches d'analyse par logiciel Nvivo.....	52
2-1 l'approche lexicale	52
2-2 l'approche linguistique	55
2-3 l'approche thématique	56
SECTION 2 : INTERPETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS	57
1- Interprétation des résultats	57
2- La discussion : l'approche critique du travail et des résultats.....	64
3. les limites de recherche	65
5- les suggestions	65
CONCLUSION GENERALE	67
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	69
ANNEXES	74
Annexe1 : le guide d'entretien	74
Annexe 2 : La matrice à condensé élaborer par logiciel Nvivo 12	77

Liste des tableaux

Tableau 1 : : les études antérieures	11
Tableau 2 : la définition de la notion système	14
Tableau3 : Positions épistémologiques des paradigmes constructiviste.....	37
Tableau 4 : identification des interviewés	51
Tableau 5 : les approches d'analyse par logiciel Nvivo	52
Tableau 6 : la proximité entre les entretiens	56
Tableau7: les principaux résultats du thème 02 la réalité d'utilisation de SIRH	60
Tableau 8: les principaux résultats du thème 03 le niveau de transmission des savoir	62
Tableau 9: les principaux résultats du thème 04 le SIRH aux services de la transmission des connaissances.....	63

Liste des figures

Figure 1 : Système informatique et système d'information.....	15
Figure 2 : Le système d'information greffé entre le système opérant et le système de pilotage....	16
Figure 3 : La transformation digitale de La fonction RH	18
Figure 4: Synthèse des fonctionnalités.....	20
Figure 5 : Les caractéristiques du SIRH.....	21
Figure 6 : les quatre modes de conversion de la connaissance	28
Figure 7 : : Processus générique de KM et La problématique de capitalisation des connaissances dans l'entreprise.....	30
Figure 8 : Etapes de réalisation d'entretiens semi-directifs.....	40
Figure 9 : Sonelgaz stratégie 2035	44
Figure 10 : L'organigramme de STOS	47
Figure 11 : L'organigramme de la direction des ressources humaines de STOS.....	49
Figure 12 : : le nuage de mots 1	53
Figure 13 : le nuage de mots 2.....	53
Figure 14 : le nuage de mots 3.....	54
Figure 15 : le nuage de mots 4.....	54
Figure 16 : le nuage de mots 5.....	55
Figure 17 : le nuage de mots 6.....	55
Figure 18 : la proximité entre les entretiens.....	56

INTRODUCTION GENERALE

INTRODUCTION GENERALE :

Durant la révolution industrielle, les entreprises se sont principalement concentrées sur les ressources financières, considérant que pour certains managers, elles étaient la clé de tout défi économique. Cependant, avec le temps, le besoin d'information et de la connaissance a commencé à être perçu comme un élément crucial pour la gestion des entreprises.

Dans une économie complexe Les entreprises qui réussissent sont celles qui peuvent créer constamment des nouvelles connaissances et gérer efficacement ces connaissances pour les partager et les utiliser de manière optimale, ce qui renvoie à la notion de management des connaissances.

Aujourd'hui La connaissance est considérée comme l'une des sources de pouvoir les plus importantes au sein des organisations, Elle est un élément essentiel pour préserver l'héritage culturel, faciliter l'apprentissage de nouvelles savoir, résoudre les problèmes, développer des compétences essentielles et créer de nouvelles perspectives pour les individus et les organisations dans le présent et le futur.

En fait, la connaissance a une valeur limitée si elle n'est pas partagée et diffusée dans toute l'organisation. Ainsi, la transmission de connaissance est l'une des processus clés de la gestion des connaissances à l'ère de l'information, où les organisations cherchent à apprendre et à innover pour maintenir leur avantage concurrentiel.

Pour que le partage de la connaissance soit réussie, les organisations doivent non seulement baser sur des ressources externes, mais aussi sur leurs capacités internes pour créer un environnement favorable à la diffusion. Le système d'information des ressources humaines est parmi les ressources internes les plus importantes qui facilitent le transfert et l'acquisition de connaissances entre les individus au sein de l'organisation, en particulier pour les organisations axées sur la connaissance et l'apprentissage telles que les sociétés publiques.

Donc, on peut dit que si des mesures raisonnables ne sont pas prises pour améliorer le processus de transmission des connaissances et permettre aux employés d'utiliser toutes leurs compétences et connaissances tacites, la connaissance organisationnelle de toute organisation est susceptible d'être perdu.

Notre intérêt est porté sur le rôle du système d'information RH dans le partage des connaissances organisationnelles dans un réel contexte organisationnel celui la société STOS une filiale de La grande entreprise algérienne SONELGAZ qui est considérée comme une organisation apprenante.

Le choix du thème :

Le choix notre thème de recherche est particulièrement pertinent en raison du manque de littérature sur ce sujet, ce manque offre une occasion unique d'explorer les aspects peu étudiés du SIRH.

En étudiant cette contribution pour mieux appréhender comment les systèmes d'information des ressources humaines favorisent la transmission des savoirs au sein de l'organisation.

Les systèmes d'information des ressources humaines ont été largement étudiés pour leurs fonctions de gestion et opérationnelles, mais peu d'études se sont concentrées sur leur rôle dans la transmission des connaissances.

De plus, en explorant ce sujet, l'étude peut fournir des informations pratiques et théoriques qui peuvent aider les entreprises à mieux exploiter leur SIRH pour optimiser le transfert de connaissances.

Enfin, aborder ce sujet contribuera à enrichir la base de connaissances académiques et professionnelles et offrira des perspectives nouvelles et innovantes pour le rôle de SIRH dans le partage des connaissances.

Ce choix de sujets répond à un besoin important dans la littérature actuelle et promet des informations précieuses pour les chercheurs.

Le choix de l'entreprise :

La société de Transport de l'électricité et opérateur de système STOS est une filiale de La grande entreprise algérienne SONELGAZ, le choix de notre terrain de stage n'a pas été au hasard mais il est dû au fait que SONELGAZ est une entreprise apprenante.

En tant qu'organisation qui valorise l'apprentissage continu et l'innovation SONELGAZ possède une culture qui encourage l'exploration de mécanismes de partage et de préservation des connaissances, créant ainsi un environnement propice à la recherche en gestion des connaissances cela fournit des données empiriques et des exemples concrets qui enrichissent la compréhension théorique et pratique de la manière dont le SIRH peut optimiser la transmission des connaissances et favoriser le partage organisationnelle.

Problématique :

Notre problématique a été inspirée par des sources spécifiques ce qui garantit une diversité de perspectives, à partir de notre revue de littérature Nous avons inspiré le problématique à travers des articles on à l'étude mener par (Kassim & Ukosh, 2020) nous a offert une vision exhaustive du rôle de ce système dans l'ensemble des processus de gestion des Connaissances aussi l'étude de (Dalkir, 2010) et la thèse de (BOUKTACHE, 2022) nous a incités à poser des interrogations sur les conditions d'une transmission des connaissances favorable.

Quelle est le rôle de système d'information RH dans le partage des connaissances organisationnelle au sein de la Société nationale de l'électricité et du gaz -Transport Electricité et operateur système ?

Afin de parvenir à une réponse assez exhaustive à la problématique présentée ci-dessus, nous proposons de répondre à trois séries de sous-questions de recherche qui sont élaboré à travers notre analyse des études de base, principalement les articles scientifiques et les thèses doctorats qui sont étroitement liés à notre sujet :

- Quels sont les caractéristiques d'un SIRH performant et avancé ?
- Quelles sont les conditions appropriées pour favoriser le niveau de transmission des connaissances ?
- Quelle est le rôle de SIRH dans la transmission des connaissances ?

Dans l'élaboration de notre problématique de recherche j'ai pris en considération de sélectionner chaque sous-question en fonction des études de base consultées.

L'objective de la recherche :

L'objective de cette étude consiste à étudier et à approfondir le rôle du système d'information des ressources humaines dans la transmission des connaissances au sein de la société de Transport de l'électricité et opérateur de système STOS. Alors que de nombreuses études se concentrent sur divers aspects des SIRH, peu de recherches ont spécifiquement analysé leur contribution à la transmission des connaissances.

Notre objectif est de comprendre comment le système d'information des ressources humaines peuvent non seulement soutenir les fonctions administratives, mais aussi encourager l'apprentissage au sein de l'organisation, améliorer la préservation des connaissances par la faciliter le partage des connaissances entre les individus.

La pertinence de la recherche :

Notre étude examine le rôle essentiel de SIRH dans la transmission des connaissances organisationnelle, S'appuyant sur les concepts de transmission des connaissances et de théorie de l'apprentissage organisationnel, cette étude montre comment les SIRH peuvent contribue à une transmission efficace des connaissances.

Tout d'abord, notre travail étudie l'utilisation réelle des systèmes d'information RH au sein de l'organisation à l'ère numérique actuelle, ce qui permet d'avoir une vision précieuse de leur influence et de leur efficacité dans la transmission des connaissances.

Ensuite, on évalue le degré de transmission des connaissances actuel au sein de l'entreprise, ce qui permet de saisir les défis et les opportunités spécifiques à améliorer.

Enfin, cette étude examine de manière approfondie le rôle de ce système dans le partage des savoirs entre les individus. En associant ces éléments pour proposer des suggestion pratiques afin d'améliorer l'utilisation de ce système.

La structure du mémoire :

Le corps du mémoire est scindé en 03 chapitres présenté comme suit :

Chapitre 1 : Revue de littérature et le cadre conceptuel.

Ce mémoire présente le premier chapitre en deux sections distinctes.

La première section, la revue de littérature, examine quelques travaux des recherches et études existants sur le thème de recherche.

La deuxième section du cadre conceptuel se compose de trois parties distinctes. La première partie traite le système d'information RH, la seconde partie se concentre sur le partage des connaissances organisationnelle et la troisième partie aborde la relation entre ces deux variables.

Chapitre 2 : le Cadre méthodologique et Organisationnel.

Représente en détail la méthodologie de recherche adoptée, en les choix effectués pour répondre à la problématique de recherche. Cette section aborde l'approche de recherche qualitative, les techniques de collecte de données utilisées (entretiens, observations, etc.) et les méthodes d'analyse des données.

Chapitre 3 : présentation et discussion des résultats.

Ce chapitre Expose les résultats de l'étude empirique et propose une analyse approfondie de ces résultats.

La première section : aborde le Traitement sémantique des données.

La deuxième section : aborde l'interprétation et Discussion des résultats.

La conclusion du mémoire résumant les éléments essentiels abordés, en mettant en évidence les résultats et le rôle de SIRH dans la transmission des connaissances, tout en reconnaissant les limites de la recherche et en suggérant des pistes pour des recherches future.

Chapitre I : Revue de littérature et le cadre conceptuel

Chapitre I : Revue de littérature et le cadre conceptuel :

Dans ce chapitre nous allons aborder dans la première section les approches théoriques et les études antérieures qui ont traité de la thématique de recherche similaire. Ensuite, nous allons présenter dans la deuxième section le cadre conceptuel, en définissant les concepts fondamentaux sur lesquels repose notre étude : le système d'information, le système d'information RH, la gestion des connaissances, la transmission des connaissances organisationnelle et le lien entre eux.

Section 1 : Revue de littérature :

Nous avons mobilisé une revue de littérature permettant en premier lieu de nous familiariser avec l'évolution des concepts liés au système d'information RH et au contexte de la transmission des connaissances, en deuxième lieu nous avons pris le soin de présenter et analyser l'état de l'art relatif au domaine croisé de SIRH et la transmission des connaissances.

1- L'évolution des concepts

1-1 Le système d'information RH :

Le domaine des systèmes d'information des ressources humaines a profondément évolué au cours des dernières décennies, En termes d'aspects technique, technologique, pratique et cognitifs.

D'après l'analyse de Bernard Just, l'histoire du SIRH a connu des différentes périodes (Just, 2011):

L'âge de pierre : durant les années 1960 à 1980, Il constitue le passage de la micrographie à l'ordinateur et la naissance des logiciels de paie, marquant le début de l'arrivée de ces outils sur le marché.

L'âge de bronze : Au milieu des années 1990, la complexité de la paie a suscité de nouvelles préoccupations, conduisant les éditeurs à enrichir ce processus crucial de la GRH à partir de plusieurs bases de données. Par conséquent, le processus de paie a connu des développements significatifs, tout comme la Gestion Administrative du Personnel (GAP) et le Gestion des Temps et Activités (GTA) qui constituait le module principal du SIRH.

L'âge de fer : à partir des années 2000 le SIRH a connu une évolution révolutionnaire par l'apparition d'autres facteurs tel que l'employabilité, la difficulté du processus de recrutement, la gestion des compétences et de la carrière. Ainsi que le marché SIRH est marqué par des nouvelles révolutions technologiques tel que l'internet **la technologie d'information et de communication**, l'ESS (Employé self-service), MSS (Manager self-service), ASP (application service provider) et les service web.

Cette histoire indique que le SIRH s'évolue en parallèle avec les exigences de la fonction ressources humain et l'évolution technologique.

Selon la revue de littérature le SIRH est défini d'après deux courants différentes, il est considéré selon sa capacité de traitement de l'information quel que soit le moyen mis en œuvre dans la matière. Cependant, une approche le considère en fonction de sa capacité technologique en introduisant les technologies de l'information.

D'une part La théorie de (M.J.Kavanagh, 1990) suggère que le système d'information des ressources « ne se résume pas simplement à un matériel informatique et des logiciels RH connexe. Même si un SIRH inclut du matériel informatique et des logiciels, il implique également des personnes, des structures, des politiques stratégiques des procédures et des données »

Donc Il définit le SIRH comme « un système utilisé pour acquérir, stocker, manipuler, analyser, retrouver, et distribuer de l'information relative à la gestion des ressources humaines [...] Incluant des gens, des formulaires, des politiques et procédures, et données » (Michael J. Kavanagh, 2011).

D'autre part une vision plus technologique décrit par (Marrec, 2005) « Le SIRH est un ensemble des logiciels plus ou moins interconnectés qui permettent d'assurer de façon cohérente différents actes administratifs et des opérations de gestion appliquée aux ressources humaines ».

Il est clair à travers ces deux courants que le SIRH sert d'interface entre la gestion des ressources humaines (GRH), et les technologies de l'information et de la communication (TIC). C'est pourquoi, l'évolution des SIRH peut être appréhendée à travers l'historique de l'évolution à la fois de la GRH, son informatisation ainsi que l'évolution des TIC.

1-2 le partage des connaissances organisationnelle :

La notion de partage des connaissances a longtemps existé, elle remonte à des siècles où les groupes, les sociétés humaines et les organisations émergent, mais cette existence était d'une manière non formalisée. Cette notion est apparue comme un domaine d'étude dans les organisations grâce à deux facteurs principaux :

Le premier c'est l'âge du savoir qui a vu le passage d'une ère industrielle à une nouvelle ère, l'ère de la connaissance. Ça ce que renvoie à **la théorie de la connaissance** qui a été décrite par Peter Drucker « la connaissance est l'unique ressource qui ait du sens aujourd'hui. » (Drucker, 1993). Ainsi que **la théorie de la société du savoir** « la société du savoir c'est une société dans laquelle le savoir est devenu plus essentiel à la richesse des nations que le capital ou le travail » (Drucker, Spring 1993).

Le deuxième facteur c'est le progrès réalisé par la technologie d'informations et de communication (TIC) « c'est le développement des technologies de l'information (pour le stockage d'informations et la création de bases de données) et de la communication (pour la transmission et l'échange d'informations) qui marque l'entrée dans une ère de gestion explicite des connaissances pour l'entreprise » (Mounoud & Duzert, 2008)

Grâce à cette évolution socioéconomique et technologique le partage des connaissances il avait sa place dans les organisations précisément dans les pratiques de la gestion des connaissances. Selon Jean Yves PRAX « le KM est un processus de création, d'enrichissement, de capitalisation et de transmission des savoirs. » (Jean Yves PRAX, 2000).

D'après la revue de littérature plusieurs auteurs, dans leurs ouvrages, abordent la question de la transmission des connaissances.

Tout d'abord, selon Berthon le partage est également l'« ensemble des interactions entre individus d'une même organisation participant à la construction d'une connaissance collective par la mise en commun de schémas de pensées ou autres concepts cognitifs (croyances, idéologies, paradigmes, etc.) » (BERTHON, 2003), Par ailleurs selon Wexley et Latham, le partage représente « le degré auquel les participants appliquent les connaissances, compétences et attitudes acquises en formation dans leur activité professionnelle. » (Devos & Dumay, 2006)

Pour **Nonaka et Takeuchi**, le savoir humain est créé et développé par le truchement d'une interaction sociale entre le savoir tacite et le savoir explicite ils ont expliqué cette idée dans le modèle de la continuité de savoir, cette approche japonaise montre que le développement des savoirs dans l'organisation implique la transmission des connaissances entre les individus. (Dalkir, 2010) .

Une autre approche considérée le partage des connaissances comme « un processus complexe qui se définit à la fois comme un processus social, individuel et organisationnel ; il vise ainsi une transmission des connaissances, leur appropriation par des individus, et leur intégration dans l'organisation » (Sellin, Dudezert, & Binot, 2008).

Dans l'époque actuelle le partage des connaissance repressente un enjeu majeur qui faire face les organisations, cela est en grande partie dû au fait de l'évolution fulgurante des nouvelles technologies, ainsi que le risque de disparaître des connaissances selon le départ du salarié : départ en retraite , réduction des effectifs, démission etc. bien que ces défis restent totalement prévisible il est nécessaire pour les managers de trouver des moyennes efficaces pour préserver ces connaissances.

2 - les études antérieures :

Après une profonde lecture nous avons sélectionner plusieurs travaux de recherche cependant, il convient de noter que les études antérieures sur le sujet révèlent un manque notable des recherches qui combinant les variables de l'étude :

1- L'apport des systèmes d'information aux processus de gestion des connaissances: une - approche théorique. (Ben Tata Atika ,2023)

Le travail consiste à identifier la contribution des systèmes d'information aux processus de gestion des connaissances, et cela à travers l'introduction des systèmes d'information et de leurs principales composantes les plus importantes, en plus d'aborder le concept de gestion des connaissances et de clarifier son importance. La recherche visait également à découvrir la technologie appropriée pour la gestion des connaissances.

2- La valorisation des connaissances dans l'entreprise algérienne Cas : Entreprise SONATRACH : (Bouktache Amira 2022)

Ce travail concentre principalement sur la valorisation des connaissances, la capitalisation des connaissances et le transfert des connaissances.

L'objectif de cette étude est de Démontrer l'intérêt de la valorisation des connaissances dans le cadre de la gestion des connaissances au sein des organisations.

3-l'impact de système d'information des ressources humaines sur la gestion des connaissances et des compétences. (Memon khalid , Ghani Bilqees , Ifran Syed et Heesup Hyder 2022)

L'étude se concentre sur la gestion des connaissances et des compétences à travers le système d'information des ressources humaines (HRIS) et propose une revue de la littérature structurée dans ce domaine.

4- La continuité du savoir : Préservation et transmission du savoir dans le secteur public

L'article vise à démontrer comment la transmission efficace du savoir aux futurs employés, également appelée "continuité du savoir", est important pour les organisations confrontées à des défis uniques en matière de préservation et de transmission du savoir.

5- Le rôle des systèmes d'information des ressources humaines dans l'application de la gestion des connaissances : une étude de terrain sur le ministère des Transports dans la bande de Gaza. (Esmail Kassim , Allaa Khalil El Ukosh 2020)

Les résultats de la recherche ont montré qu'il existe une relation statistiquement significative entre le niveau d'application des systèmes d'information des ressources humaines et l'application de la gestion des connaissances dans le ministère des Transports.

Les chercheurs ont utilisé une méthode descriptive-analytique à l'aide d'un questionnaire.

6-Les pratiques de partage des connaissances d'une unité de recherche pluridisciplinaire en interne et externe (Claude Bouhedi, Marie 2020)

Le travail consiste à étudier le partage et la capitalisation des connaissances au sein de l'Unité de Recherche Écologie des Forêts Méditerranéennes (URFM) de l'Institut National de Recherche Agronomique du centre Provence Alpes Côte-d'Azur (INRA PACA), Unité pluridisciplinaire.

7 - Le système D'information Des Ressources Humaines Et le Besoin Des Technologies De L'information : Etude de cas un échantillon d'agences De Télécommunication Algériennes (Boudiaf, Ilyes; Tarek, Belhadj 2019)

Les résultats de l'étude ont confirmé l'importance de la technologie de l'information dans l'amélioration de la performance du système d'information des ressources humaines dans les agences de télécommunications, soulignant une corrélation positive et significative entre ces deux domaines clés de gestion organisationnelle. L'auteure a adopté une méthode mixte par un questionnaire basé sur l'échelle de Likert pour la collecte de données et des entretiens avec des responsables des agences de télécommunications ont également été réalisés.

8-Le SIRH peut-il être un outil de communication de proximité ?(COMTET Isabelle, CHASSIGNEUX Sandrine 2017)

L'objectif de l'article est d'analyser le rôle potentiel du SIRH en tant qu'outil de communication de proximité au sein des organisations Ils mettent en lumière les enjeux stratégiques et politiques liés à l'utilisation du SIRH pour la communication interne, ainsi que les défis et les opportunités que cela représente pour les organisations.

9-Le Knowledge management et les technologies de l'information et de la communication (HAROUZ Samira ; MATMAR Dalila 2017)

L'objectif de l'article est de mettre en lumière le lien entre les technologies de l'information et de la communication (TIC) et la démarche du Knowledge management.

Il vise à explorer la relation qualitative entre ces deux domaines et à montrer, à travers une étude de cas d'une entreprise algérienne (Cosider canalisations), que l'intégration des TIC est une condition essentielle pour le succès de la démarche du Knowledge management.

10-La triade GRH-TIC-Management des connaissances : pour un travail d'exégèse du discours managérial (Dahmani, Amira 2017)

Le travail se propose d'étudier l'articulation en œuvre entre GRH et management des connaissances. Sa visée principale est de comprendre comment la GRH peut soutenir l'implémentation des projets de gestion des connaissances. Les résultats de l'étude qualitative menée au sein du secteur bancaire ont souligné que le management des connaissances est un défi à relever par la fonction ressources humaines.

11- L'efficacité du système d'information des ressources humaines et sa relation avec les processus de gestion des connaissances : Une étude analytique des avis d'un échantillon de dirigeants de la Société Général d'Équipement Électrique (Bachar Jaber, 2016)

La recherche vise à étudier et à déterminer la relation entre le système d'information des ressources humaines et l'efficacité de la gestion des connaissances par une méthodologie quantitative (analytique descriptive).

12 - Le transfert des Connaissances revue de littérature 2007 :

L'objectif de cet article est de fournir une revue de littérature structurée autour des différents niveaux d'analyse du transfert de connaissances, tant au sein des organisations (niveaux intra-organisationnels) qu'entre les organisations (niveaux inter-organisationnels).

13 - Pour une approche globale du transfert de connaissance : une illustration empirique à l'intra-organisationnel (Boris, 2003)

L'objectif de cette étude est de fournir une compréhension approfondie du transfert intra-organisationnel de connaissances, en tenant compte de sa complexité et de ses différentes dimensions.

3-le tableau des études antérieures :

Tableau 1 : les études antérieures

Titre	Auteurs	Année	Apport
1 L'apport des systèmes d'information aux processus de gestion des connaissances	Ben Tata, Arika	2023	L'auteur mentionné que Les systèmes d'informations facilitent la collecte, le stockage, la diffusion et l'accès aux connaissances, et permettent aux employés de partager et d'échanger des informations de manière efficace et rapide.
2 La valorisation des connaissances dans l'entreprise algérienne Cas : Entreprise SONATRACH	Bouktache Amira	2022	Ce travail concentre principalement sur la valorisation des connaissances, la capitalisation des connaissances et le transfert des connaissances.
3 L'impact de système d'information des ressources humaines sur la gestion des connaissances et des compétences	Khalid Rasheed Memon, Bilqees Ghani	2022	L'étude met en évidence l'importance du transfert de connaissances au sein des organisations et la façon dont les systèmes d'information des ressources humaines peuvent faciliter ce transfert.
4 La continuité du savoir : Préservation et transmission Du savoir dans le secteur public	Kimiz Dalkir	2022	Les résultats de la recherche ont montré qu'il existe une relation statistiquement significative entre le niveau d'application des systèmes d'information des ressources humaines et l'application de la gestion des connaissances
5 Le rôle des systèmes d'information des ressources humaines dans l'application de la gestion des connaissances	Kassim, A. M. ; Allaa Khalil, El Ukosh	2020	Les résultats de la recherche ont montré qu'il existe une relation statistiquement significative entre le niveau d'application de SIRH et l'application de la gestion des connaissances
6 Les pratiques de partage des connaissances d'une unité de recherche pluridisciplinaire en interne et externe	Claude Bouhedi, Marie	2020	Le travail consiste à étudier le partage et la capitalisation des connaissances au sein de l'Unité de Recherche Écologie des Forêts Méditerranéennes
7 Le système D'information Des Ressources Humaines Et le Besoin Des Technologies De L'information	Boudiaf, Ilyes ; Tarek, Belhadj	2019	La technologie des informations s'efforce de créer la coordination et L'intégration de toutes les fonctions et faciliter la transmission des informations sur toutes les activités de l'organisation pour créer des synergies entre toutes les parties des agences de télécommunications
8 Le SIRH peut-il être un outil de communication de proximité ?	Comtet Isabelle, CHASSIGNEUX Sandrine	2017	L'objectif de l'article est de mettre en lumière le lien entre les technologies de l'information et de la communication (TIC) et la démarche du Knowledge management.
9 Le Knowledge management et les technologies de l'information et de la communication	HAROUZ Samira; MATMAR Dalila	2017	Les résultats de la recherche montrent que les TIC sont les principaux leviers pour les pratiques de la gestion des connaissances
10 La triade GRH-TIC-Management des connaissances : pour un travail d'exégèse du discours managérial	Dahmani, Amira	2017	Le travail explique la relation entre le management des connaissances et les TIC
11 L'efficacité du système d'information des ressources humaines et sa relation avec les processus de gestion des connaissances	Bachar Jaber, Noha	2016	Dans cette étude l'auteur a mentionné que Les systèmes d'information sont des systèmes de communication conçus spécifiquement pour faciliter les processus de partage des connaissances .
12 Le transfert de connaissances	Prévot Frédéric	2007	L'étude montre des différents niveaux d'analyse du transfert de connaissances.
13 Pour une approche globale du transfert de connaissance : une illustration empirique à l'intra-organisationnel	Boris Berthon	2003	L'objectif de cette étude est de fournir une compréhension approfondie du transfert intra-organisationnel de connaissances, en tenant compte de sa complexité et de ses différentes dimensions.

Source : Elaboré par nos soins à partir de la littérature

4- la valeur ajoutée de la recherche :

Au début de la recherche, notre revue de littérature manquait de délimitation et au fur et à mesure des ajustements apportés tout au long de cheminement de la recherche que ce dernier est devenu de plus en plus précise.

Nous avons constaté que la plupart des études antérieures ont jusqu'ici abordé la relation entre les systèmes d'information et la gestion des connaissances. Par ailleurs, notre recherche se distingue par sa spécialisation et sa précision, offrant une étude exploratoire approfondie et ciblée sur le rôle spécifique du système d'information RH dans la transmission des connaissances organisationnelle.

Dans notre recherche, nous avons étudié un sujet original qui établit une corrélation entre deux variables jusqu'alors non associées dans la littérature existante et offre une valeur ajoutée unique, ainsi une opportunité de générer de nouvelles connaissances et des résultats significatifs.

L'étude de 'le rôle du système d'information des ressources humaines dans la transmission des connaissances organisationnelles' au sein de la société nationale de l'électricité et du gaz permet de appréhender l'entreprise étudiée selon deux axes distincts :

D'une part, l'aspect informatique, technologique, digitale en mettant en évidence l'utilisation des systèmes d'information RH, et d'autre part, l'aspect relatif à le partage des connaissances par une approche knowledge management

Notre engagement de cette thématique découle de notre désir de contribuer à l'avancement de la recherche dans le domaine de management des connaissances précisément la transmission des connaissances organisationnelle et le domaine de SIRH, à partir d'un point de vue analytique et faire la lumière sur l'opportunité offerte par le SIRH qui peut être traduite en un meilleur partage des connaissances puis vers un knowledge management dynamique.

Section 2 : le cadre conceptuel :

Au cours de cette section nous allons présenter les concepts et les éléments théorique de système d'information RH et la transmission des connaissances. Nous cherchons au préalable de cerner ces concepts à travers les différentes définitions qui ont été proposés. Ensuite, on va élaborer la relation entre ces deux variables afin d'atteindre à constituer un cadre théorique détaillé et exhaustif sur le sujet de la recherche.

1- Le système d'information des ressources humaines (SIRH) :

Pour comprendre ce qu'est un SIRH, il est également nécessaire d'appréhender la notion système d'information, ensuite il convient de s'intéresser à son positionnement, évolution de ses définitions, ces grandes fonctions qui le composent, ces caractéristiques, son rôle dans l'organisation et ces enjeux.

1-1 les notions de base des systèmes d'information :

1-1-1 La notion système :

En 1975, Joël Rosnay définit un système comme « un ensemble d'éléments en interaction dynamique organisés en fonction d'un but. Un système est souvent décomposé en sous-systèmes regroupant des éléments similaires et/ou obéissant à des règles identiques. » (de Rosnay, 1975)

Selon Jean-Louis le Moign Un système c'est :

Tableau n 2 : la définition de la notion système

Quelque chose : un objet
Dans quelque chose : son environnement composé d'autres objets
Pour quelque chose : cet objet a un but qu'il poursuit (sa finalité)
Fait quelque chose : l'objet mène des activités pour atteindre son but
Par quelque chose : l'objet possède une structure sur laquelle repose le déroulement des activités
Qui se transforme dans le temps : l'évolution de l'objet est génétique

La source : (Michelle & Patrick, 2010)

1-1-2 La notion systémique :

Cette notion apparaît au milieu du XXème siècle, période où deux nouvelles sciences -l'écologie et la théorie des systèmes, ont émergé afin de mieux appréhender la complexité de l'univers sous un nouvel angle.

La systémique est une discipline qui vise à comprendre le fonctionnement et la structure des systèmes en examinant les relations, les processus et les régulations qui s'y déroulent ; les questionnements de l'organisation sont par essence systémique car elles impliquent des diverses interactions entre ses différents composants.

1-1-3 La notion information :

D'après (Reix, 2000) l'information est ce qui modifie notre vision du monde réduit notre incertitude, c'est un renseignement.

L'information considérée comme un support de la connaissance et de l'intelligence, elle représente des données traitées ou transformées sous un forme significative et utile pour prendre des décisions ou traiter des conclusions.

Les sources d'information : les informations proviennent de différente source :

Les source interne : il s'agit des flux résultant de l'activité de l'entreprise :

Approvisionnement, production, gestion des salariées, comptabilité, ventes, exemples : rapports des dirigeant, document comptables et financiers, notes de services, étude commerciales, informations sociales des salariés etc.

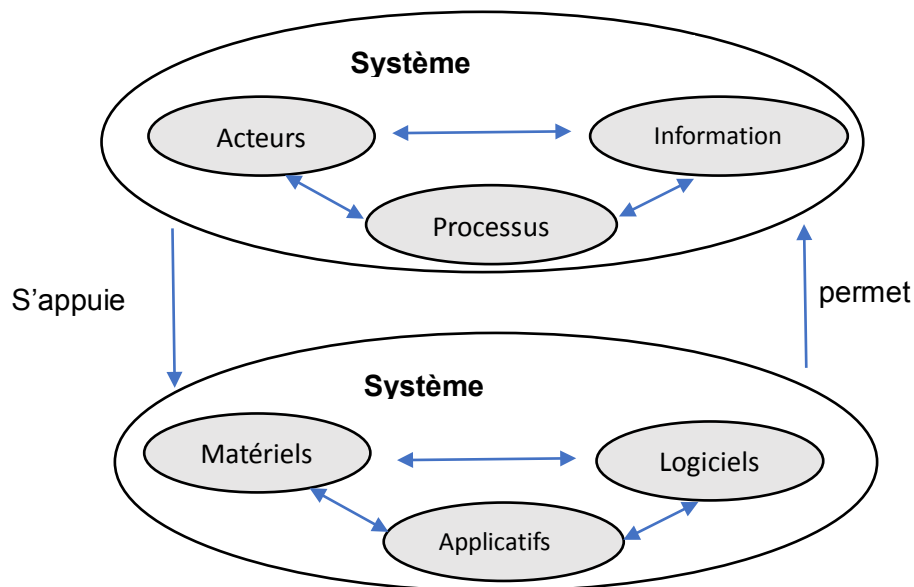
Les sources externes : il s'agit généralement de flux en provenance des partenaires de l'entreprise (client, fournisseurs, administrations, médias ...).

1-1-4 La notion système informatique :

Le système informatique est le support technique du système d'information, il comprend :

- Des composants matériels : ordinateurs, infrastructure réseau, ...
- Des composant logiciels : système d'exploitation, logiciels, progiciels, applications...

Figure 01 : Système informatique et système d'information



La source : (Bia, Figueiredo, & Morley, 2011)

1-1-5 La notion système d'information :

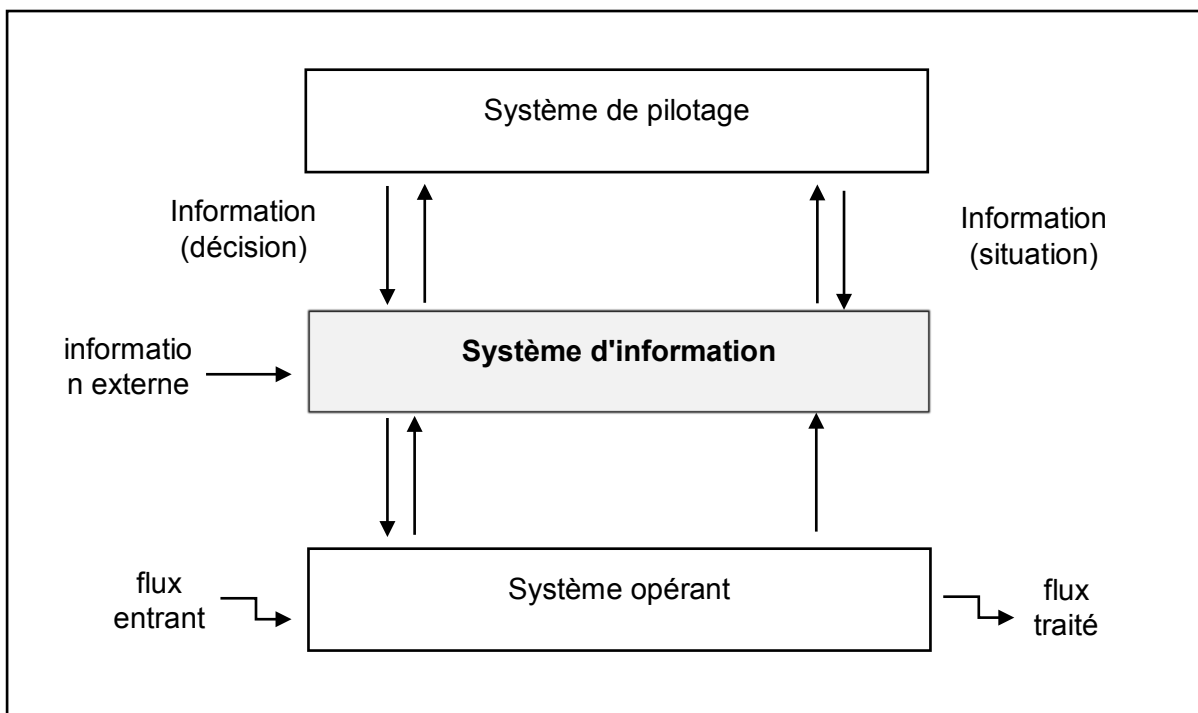
Un système d'information est un ensemble organisé des ressources : matériel, logiciel, personnel, données, procédures... permettant d'acquérir, de traiter, de stocker des informations (sous forme de données, textes, images, sons...) dans et entre les organisations. (Fallery, kalika, & Rowe, 2011).

Selon Jean-Louis Le Moigne Un système d'information est un système d'acteurs sociaux qui mémorise et transforme des représentations via des technologies de l'information et des modes opératoires.

Les travaux dans le domaine de la systémique ont permis de dégager le modèle constituant la base de la majorité des approches actuelles du système d'information. Ce modèle distingue, dans une organisation, trois sous-systèmes :

- le système opérant : se composant de l'ensemble des ressources relatives à l'activité de l'entreprise ;
- le système de pilotage : englobant l'ensemble des éléments responsables de la gestion et de la conduite de l'entreprise et de ses moyens ;
- le système d'information : vu comme outil de communication entre le système opérant et le système de pilotage.

Figure 2 : Le système d'information greffé entre le système opérant et le système de pilotage



Source : (Yvon & Janusz, 1995)

1-2 La fonction ressources humaines :

1-2-1 Présentation de la fonction RH

La fonction des ressources humaines rassemble actuellement un groupe de collaborateurs professionnels ou non des ressources humaines dans ce domaine, qui s'occupent des tâches administratives et de gestion des ressources humaines : du traitement de la candidature des postulants jusqu'à leur départ, en assurant la formation du personnel, le développement de carrière, le tout dans un climat social apaisé.

Selon (Moulette, Roques, & Tironneau, 2019) : « La fonction RH gère l'évolution de carrière, la mobilisation des compétences et la rémunération du personnel, dans un objectif de performance sociale et économique à court, moyen et long terme. »

1-2-2 Les domaines de gestion couverts par la fonction RH :

La fonction RH couvre plusieurs domaines de gestion tel que : L'administration du personnel (données individuelles et collectives des personnels, application du droit du travail et du règlement intérieur), le recrutement, la gestion des rémunérations, la gestion des carrières, la gestion des conflits, la motivation et l'implication du personnel, les conditions de travail, la gestion de la paie.

Selon Pennaforte Antoine et autre :

« La fonction RH doit également déterminer ce que recouvre l'administration du personnel et la paie, en quoi elle demeure garante de la culture organisationnelle et des valeurs. Elle doit piloter ses propres stratégies RH en lien avec les missions de l'entreprise, sur la base d'une posture spécifique, tout en veillant à un juste partage des tâches avec le management. La gestion des ressources humaines est la fonction qui a pour but de mettre en œuvre l'adéquation entre les attentes et les caractéristiques, forcément différentes, des individus et de l'organisation, dans un objectif de performance. » (Pennaforte, Guignard, Jean-Pierre, & de La Pradelle, 2022)

1-2-3 La digitalisation de la fonction RH :

La transformation digitale :

Le terme « digitale » englobe les diverses technologies puissantes accessibles et à la transformation que les entreprises doivent opérer pour tirer parti des opportunités offertes par les technologies.

« La digitalisation est le mécanisme de conversion d'un objet, d'un outil, d'un processus ou d'un métier en code informatique dans le but de le remplacer et de le rendre plus efficace et compatible. » (OULAD ABDESLAM & EL KHALKHALI, 2022)

Elle représente les multiples changements dans la société, les entreprises et l'industrie grâce à l'utilisation **des technologies de l'information et de la communication** pour traiter les données en temps réel, alors que le terme « Transformation » signifie un processus qui mène à l'amélioration.

La transformation digitale de La fonction RH :

Définition : La transformation digitale de la fonction RH commence par la transformation numérique de la fonction RH, elle-même tels que le recrutement, la formation, la rémunération et la gestion des compétences à travers des **solutions numériques RH**.

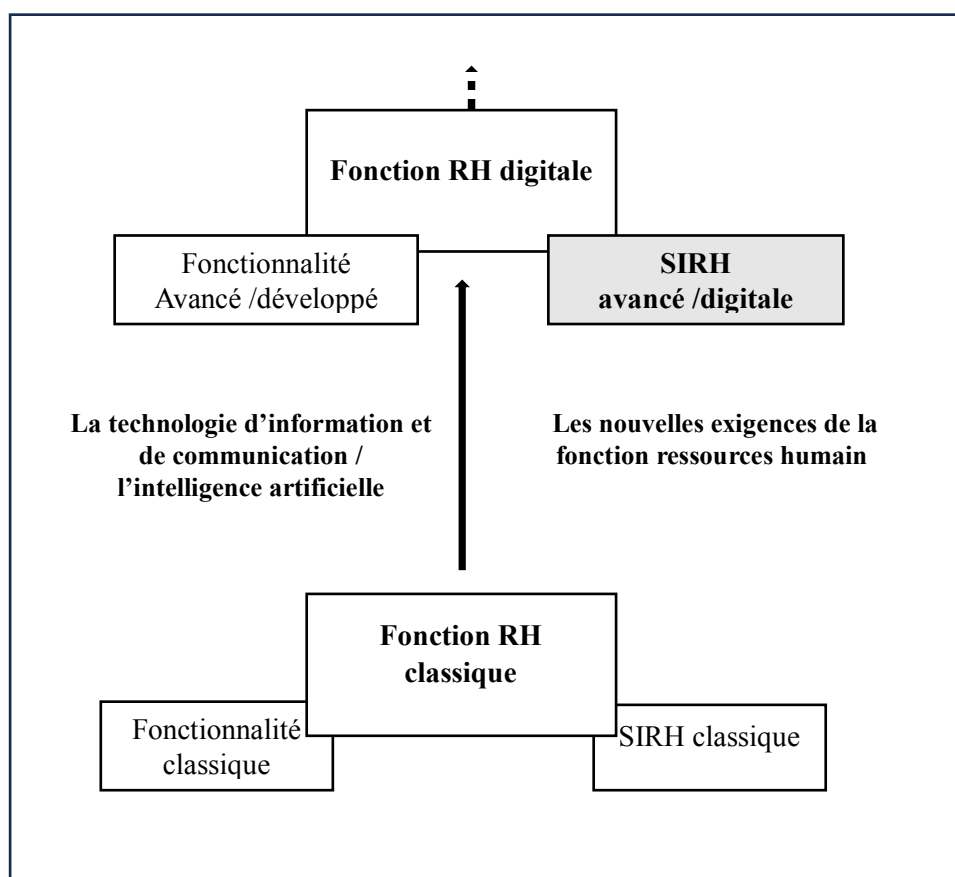
Elle est définie comme : « l'utilisation du potentiel numérique au travers des solutions numériques. Les technologies de l'information ont conduit les organisations à avoir une vision plus globale de leurs

ressources humaines (dans l'environnement électronique variable)». (OULAD ABDESLAM & EL KHALKHALI, 2022)

La solution numériques RH : « Une solution numérique RH est un ensemble matériel et/ou logiciel permettant de réaliser une/plusieurs tâches dans un/plusieurs processus RH. Une solution de simulation virtuelle (logiciel de captation et montage, caméras, casques de réalité virtuelle), un SIRH, un site de recrutement (jobboard), un LMS, un logiciel de réalisation de modules d'autoformation e-learning sont autant d'exemples de solutions numériques RH. (Baudoin, Diard, Benabid, & Cherif, 2019) . »

Il existe des différents outils pour informatiser ou bien digitaliser les ressources humaines. Parmi ces outils, **le SIRH digitale** qui reste indispensable à la digitalisation des ressources humaines. Il permet la collecte, le stockage, l'analyse et la distribution des données sur les ressources humaines d'une organisation. Le SIRH digitale permet de s'occuper de plusieurs domaines de la GRH : La gestion de la paie, la gestion des temps et des congés, la gestion administrative...

Figure 3 : La transformation digitale de La fonction RH



Source : élaboré par nos soins

1-3 le système d'information RH :

1-3-1 Le positionnement de SIRH dans les organisations :

Le SIRH est un sous-système du SI global de l'organisation représente une composante fonctionnelle du SI, c'est-à-dire qu'il constitue un processus support qu'il se concentre spécifiquement sur la gestion et les décisions du service RH, En **revanche** il n'est pas isolé, mais au contraire, par sa position dans le système global, il doit être alimenté par des informations émanant d'autres processus, à caractère opérationnel

L'approche globale de la systémique offre une vision holistique en ce qui concerne un système d'information, considéré comme le système nerveux de l'organisation. Donc, il est clair que les sous-systèmes tel que le SIRH ne peuvent fonctionner de manière totalement indépendante.

1-3-2 La définition du système d'information RH :

En examinant la littérature nous constatons que le SIRH peut être défini de différentes manières selon la vision des auteurs :

➤ **La vision de l'information :**

« F. Bournois, J. Rojot, et J-L. Scaringella » définissent le SIRH comme « une procédure de collecte, stockage, restauration et validation des données sur les ressources humaines, les activités du personnel et les caractéristiques des unités organisationnelles dont une entreprise a besoin. ». Pour eux, le SIRH n'implique pas qu'il soit complexe ou informatisé. Il n'est donc pas limité aux technologies qui le constituent.

« Tannenbaum » définit le SIRH comme « un système permettant d'acquérir, de stocker, de manipuler, d'analyser, d'extraire et de distribuer des informations pertinentes au regard des ressources humaines d'une organisation ». Il considère que c'est un système qui inclut des personnes, des formes, des politiques et procédures, et des données.

➤ **La vision technologique (informatique):**

« Le SIRH est un progiciel qui informatise, d'une part, un certain nombre de tâches des différentes missions de la fonction RH et, d'autre part, leur circuit de l'information. . La logique de mise en place d'un SIRH induit que les tâches qui seront automatisées vont ainsi constituer une suite de flux d'informations à valeur ajoutée.

Selon Patrick Storhaye « le SIRH plus ou moins intégré de briques applicatives partageant des informations pour traiter des processus RH en étant ouvert à différents acteurs internes et externes à l'entreprise. » (Storhaye, 2013)

Les définitions données au concept du SIRH au niveau de la littérature, permettent de comprendre que ce système constitue une application du SI à la GRH afin d'assurer d'une part, la gestion de la fonction RH et d'autre part, fournir aux managers un ensemble des outils et d'applications dans le but de formuler des objectifs et de prendre des décisions en matière de ressource humaines.

Note :

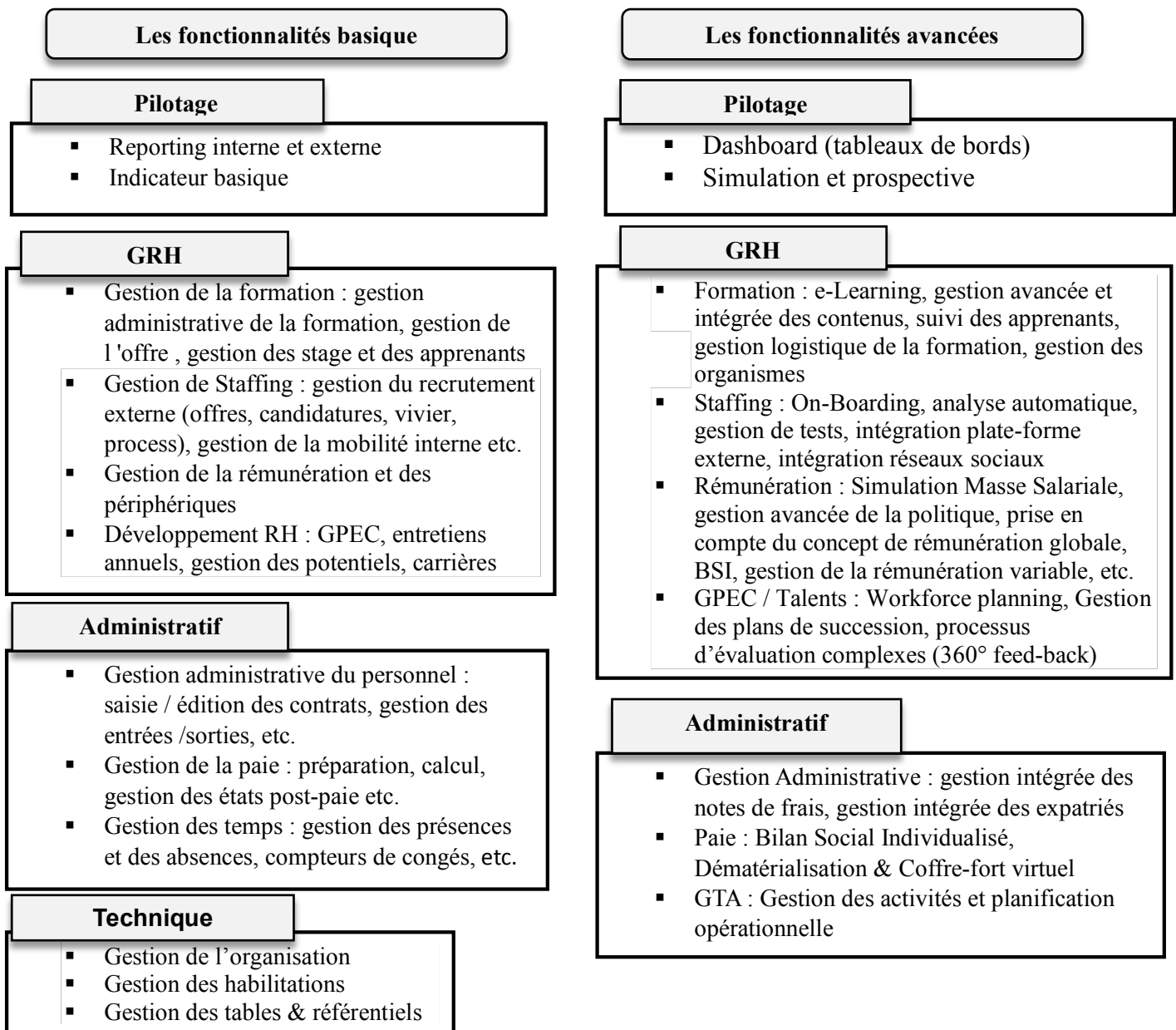
A travers notre lecture des différents ouvrages et études, nous pouvons affirmer que le SIRH est actuellement dominé par l'aspect technologique.

1-3-3 Les domaines fonctionnels RH couverts par le SIRH :

Il y a deux types de fonctionnalités qui sont couverts le SIRH :

- Les fonctionnalités basiques : ces celles qui constituent le minimum usuel d'un SIRH complet elles peuvent être regroupées en quatre domaines dont les principaux traits sont bien connus et résumés ci-dessous ;
- Les fonctionnalités avancées : correspondent certes à un périmètre proche de celui dont relèvent les fonctionnalités basiques mais qui distinguent les SIRH les plus avancés des autres par leur degré de sophistication caractérisent les SIRH les plus avancés ;

Figure 4 Synthèse des fonctionnalités



Source : (Storhay, 2013)

1-3-4 Les éléments composants d'un SIRH :

Puisque le SIRH est un système et pas seulement un logiciel, c'est pertinent de s'intéresser aux éléments clés qui structurent ce système :

- **Les dossiers individuel** : Le SIRH doit permettre de réunir et de gérer les informations relatives à chaque employé dans un dossier individuel qui constitue le cœur du SIRH puisqu'il regroupe l'ensemble des informations sur les personnes

- **Les tables et les référentiels** qui catégorisent une partie de cette information pour la partager tout en préservant son intégrité que le SIRH soit intégré ou non, l'ensemble des fonctions/modules ou applications qui le composent utilisent des données communes et des tables de référence

- **Les droits et les rôles** : (pour savoir qui a le droit de faire quoi sur quelle information)

Si les informations du compte d'une personne sont basées sur le système SIRH, il est pratique de déterminer ce qui est accessible, et la plus grande étendue d'actions sur les informations qu'il contient.

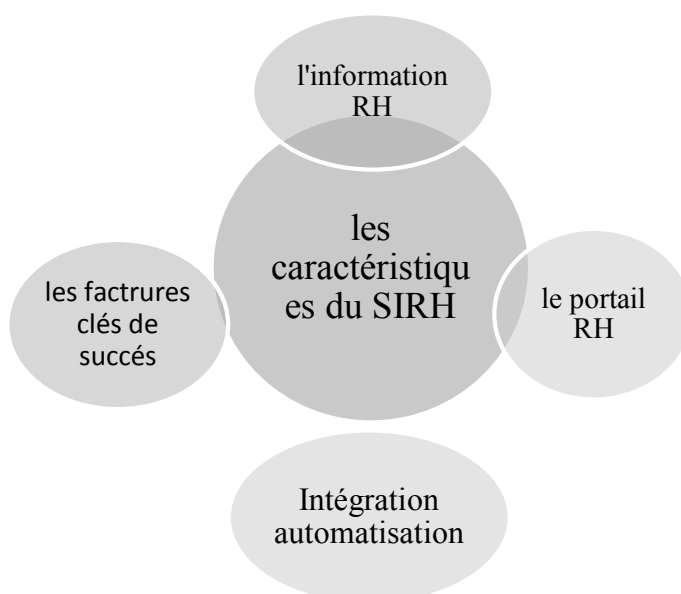
- **Calcul et règles de gestion** : Calcul et règles de gestion constituent le moteur d'une application. Ils concernent les traitements réalisés et la manière dont ceux-ci sont organisés et gérés

1-3-5 Les caractéristiques du SIRH : (Storhaye, 2013)

En raison de la quantité d'informations que le SIRH peut transmettre au sein de l'entreprise et de son rôle stratégique et décisionnel, ce système informatique représente le moment crucial qui impacte la gestion des ressources humaines, que ce soit sur le plan stratégique, tactique ou opérationnel. Il est essentiel d'établir une interaction de plus en plus intense entre les employés et leurs responsables. Il est vraiment question de la productivité et donc de la compétitivité des entreprises, qui doivent désormais se doter de systèmes d'information des ressources humaines.

Quatre (04) grandes spécificités de fonds sont reliées au SIRH :

Figure 5 : Les caractéristiques du SIRH



Source : élaboré par nos soins

a- L'information RH : Le SIRH est alimenté en :

Informations internes :

Informations individuelles : concernant la vie personnelle de l'employé (nom, prénom, adresse, âge, sexe, nombre d'enfants...) et la vie professionnelle (études effectuées, formation reçue, antécédents de travail, poste occupé, résultats d'évaluation, rémunération...)

Informations collectives : Les statistiques des rémunérations etc.

Information externe : relatives à l'évolution du marché de l'emploi, la législation...

Veillez à noter que pour définir notre recherche et pour atteindre l'objectif de cette étude, nous nous sommes concentrés exclusivement sur les informations internes de l'entreprise.

b- le portail RH :

le portail RH offre un moyen unique et personnalisable de partager des informations RH entre les employés, les responsables opérationnels et les DRH, grâce à une interface Web simple. Son principe repose sur la décentralisation de la gestion quotidienne des ressources humaines.

Il constitue un moyen pour améliorer l'information des acteurs en leur offrant des informations pertinentes, actualisées et attrayantes. Il garantit la gestion des parcours professionnels des employés (via l'application self-service), assiste les responsables dans la création de la politique sociale de l'entreprise, dans le respect des procédures en vigueur et dans la collecte des informations essentielles de leur personnel.

Le portail est utile pour le solde des congés, les besoins de transfert de compétences Les demandes d'absences et de formation et la gestion des plannings des équipes, où chacun peut consulter ses horaires et sa charge de travail. Il comprend également des programmes de suivi de notes de frais, d'apprentissage en ligne, voire même une véritable gestion des compétences.

c- Les facteurs clés de succès :

L'automatisation de la partie administrative d'un SIRH est facile. Néanmoins, il est confronté à certaines difficultés classiques en ce qui concerne la gestion des transactions et l'assistance à la prise de décision.

La gestion des transactions est principalement concernée par l'impact relationnel de l'utilisation des technologies de l'information. Effectivement, l'activité concerne la gestion des individus, ce qui implique la gestion des relations avec des personnes et des groupes (syndicats). Il est parfois difficile d'entretenir ces relations, mais il est important de ne pas les perdre par une mauvaise utilisation des technologies de l'information. S'inscrivent comme particulièrement importants :

- ✓ Le respect des délais : en cas de retard dans l'établissement de la paie, les employés ont la possibilité de faire grève.
- ✓ Le respect des lois, des réglementations et des règlements implique une mise à jour régulière de la documentation sur tous les documents complexes.
- ✓ Le respect de confidentialité : concerne les données relatives à la vie privée des individus, ce qui entraîne des limites très rigoureuses pour les échanges et les interrogations des bases de données.
- ✓ Le maintien de formes directes de communication : en ce qui concerne l'explication aux personnes concernées des décisions cruciales (affectation, promotion, etc.). Et donc. La capacité d'automatisation du système d'information est limitée.

d- Intégration, automatisation :

À l'origine les systèmes d'information automatisés pour la gestion du personnel se limitaient au traitement des salaires et à la création de quelques rapports pour le contrôle (comme la ventilation des dépenses de main-d'œuvre, les budgets, etc.). De nos jours, de nombreuses entreprises ont maintenu ce niveau d'automatisation en utilisant un logiciel de paie, qui assure :

- ✓ La gestion des données de base (fichier "salariés ") et la possibilité de les consulter en les interrogeant.
- ✓ Le calcul et l'édition des bulletins salaires.

- ✓ La production des déclarations obligatoires.

Ce type de logiciel assure, par exemple, une intégration vers :

- ✓ La comptabilité globale consiste à réaliser les écritures comptables concernant les salaires.
- ✓ La trésorerie : en émettant des chèques, des virements, etc.

La principale extension de l'automatisation est celle qui concerne l'utilisation de la base de données personnelle, qui décrit les différents employés de l'entreprise et dont on peut enrichir progressivement le contenu et améliorer les possibilités d'interrogations. Le pivot essentiel du système d'information RH est cette base de données, il est possible de mentionner deux autres extensions de type « communication » :

- ✓ L'aide à la documentation : offre la possibilité de consulter des bases documentaires sur la législation sociale et fiscale sur ordinateur.
- ✓ L'aide à la communication des données obligatoires vers les organismes collecteurs.

1-3-6 Le SIRH au cœur de la transformation digitale : (Christian, 2023)

Un système SIRH traditionnel se concentre sur la gestion de toutes les tâches administratives, et de backend pour les employés de l'organisation. Ces fonctionnalités peuvent inclure un vaste champ d'actions, du recrutement et de la formation aux avantages sociaux et à la rémunération en passant par la gestion des performances, cependant Grâce à l'évolution des fonctionnalités ressources humaines et des capacités technologiques croissantes principalement **la technologie d'information et de communication TIC**, le logiciel SIRH évolue vers un outil RH plus global.

Christian VERHAGUE, Directeur de la performance RH et des SIRH, a exprimé son point de vue sur l'évolution des Systèmes d'Information RH dans les entreprises au cours des cinq dernières décennies dans un récent article.

« Le SIRH a connu une transformation remarquable en 50 ans, passant d'outils de traitement de paie à des plateformes intégrées et stratégiques. Ce parcours met en évidence non seulement les progrès technologiques mais aussi l'évolution du rôle des Ressources Humaines qui est devenu central à la stratégie globale de l'entreprise.

Le SIRH continuera à évoluer avec l'avancée des technologies et des pratiques de travail, jouant un rôle crucial dans l'adaptabilité et la compétitivité des entreprises dans un marché du travail en constante mutation. » (Christian, 2023)

Avec l'émergence de la robotique, de l'intelligence artificielle, et de l'automatisation des tâches, le SIRH est appelé à jouer un rôle encore plus central dans la gestion des ressources humaines. Les chatbots et les assistants virtuels pourraient être utilisés pour gérer les requêtes des employés, tandis que l'intelligence artificielle pourrait aider à prédire le comportement des employés et à proposer des actions préventives.

L'avenir du SIRH réside également dans l'intégration avec d'autres systèmes d'entreprise tels que les ERP (Enterprise Resource Planning) et les CRM (Customer Relationship Management) pour une gestion encore plus fluide des employés et des clients.

1-3-7 Les perspectives futures du SIRH (2024 et au-delà) : (Vincent & Elodie, 2024)

- Une expérience collaborateur toujours plus optimisée :

L'évolution des SIRH sera axée sur l'amélioration de l'expérience utilisateur, plaçant ainsi les collaborateurs au centre de la conception des systèmes.

Les SIRH seront configurés pour répondre aux besoins individuels des employés, que ce soit pour la gestion des congés, le suivi des objectifs professionnels ou d'autres aspects de leur parcours professionnel. Cette approche sur mesure garantira une expérience utilisateur optimale, renforçant ainsi l'engagement et la satisfaction des talents envers l'entreprise.

- Le Big Data au service de la performance RH :

L'intégration d'outils performants de Business Intelligence exploitant le Big Data marquera une étape significative dans l'évolution des SIRH, ces outils permettront une analyse approfondie des données RH, en exploitant les vastes quantités de données disponibles dans les systèmes d'information des ressources humaines.

En fournissant une visualisation claire et intuitive des données, ces Reporting faciliteront la compréhension et l'interprétation des résultats pour les professionnels RH.

-Vers une évolution majeure : L'intelligence artificielle générative :

L'intelligence artificielle générative représente une avancée majeure dans le domaine des ressources humaines.

De plus, l'IA générative permettra d'accéder à des analyses plus rapides et des prévisions plus précises en exploitant les vastes quantités de données disponibles dans les systèmes d'information des ressources humaines, elle pourra identifier des tendances et des corrélations précieuses.

-Analyse prédictive et développement des compétences :

Les SIRH se tourneront davantage vers l'analyse prédictive et le développement des compétences.

En plus du développement des compétences, les SIRH pourraient également exploiter l'analyse prédictive pour anticiper les besoins en effectifs, identifier les tendances de rotation du personnel et optimiser la planification des effectifs.

-Un contrôle de la paie renforcé grâce à l'Intelligence Artificielle :

Une autre tendance révolutionnaire dans l'évolution des SIRH est l'utilisation croissante de l'intelligence artificielle (IA) pour renforcer les fonctions de contrôle, en particulier dans la gestion de la paie.

Grâce à l'IA, les entreprises peuvent automatiser et optimiser les processus de vérification de la paie, en détectant facilement les erreurs et les anomalies grâce à l'analyse croisée des données entre les différents logiciels RH.

Cette analyse croisée permet de repérer rapidement les incohérences, les écarts ou les fraudes potentielles.

De plus, l'IA peut apprendre des schémas et des tendances passées pour améliorer continuellement sa capacité à identifier les problèmes potentiels.

- L'intelligence artificielle au pipeline de recrutement : L'intelligence artificielle augmente et automatise bon nombre des tâches les plus banales et répétitives dans l'entreprise. Les plates-formes logicielles SIRH font partie de celles qui développent continuellement leurs capacités d'IA, en particulier pour maintenir le pipeline de recrutement. Certaines fonctionnalités SIRH AI qui commencent à profiter au personnel du recrutement et des RH, ainsi qu'aux candidats, comprennent :

- ✓ L'IA fusionnent le texte des CV des candidats dans les candidatures et les soumissions précédentes pour éliminer la saisie de données frustrante et répétitive.
- ✓ Optimisation par l'IA des critères des candidats que l'équipe de recrutement doit examiner.
- ✓ Chatbots pour le personnel existant et les nouvelles recrues afin d'obtenir les réponses dont ils ont besoin concernant les avantages et les politiques de l'entreprise.
- ✓ Déploiement technologique lancées pour chaque nouvelle embauche et exécutées automatiquement par un assistant intégré au système. Cette tendance est particulièrement importante avec un nombre croissant d'employés distants et internationaux qui nécessitent le déploiement d'équipements à distance.

-Création de tableaux de bord conviviaux et orientés utilisateur :

La tendance actuelle dans les logiciels SIRH met l'accent sur la création de tableaux de bord conviviaux et orientés utilisateur. Ces tableaux de bord simplifiés facilitent la navigation pour tous les utilisateurs, quels que soient leurs rôles au sein de l'entreprise. Contrairement aux logiciels SIRH traditionnels axés sur une conception sophistiquée et de nombreux modules RH.

-Automatisation des fonctionnalités de conformité :

La conformité est un enjeu majeur dans tous les domaines de l'entreprise, notamment dans la relation employeur-employé. Les réglementations locales ou nationales exigent une documentation à jour à toutes les étapes de l'emploi d'une personne. Mais ces processus et listes de contrôle peuvent devenir fastidieux pour votre équipe RH, en particulier à mesure que les réglementations évoluent et que l'entreprise se développe.

C'est pourquoi de nombreuses plateformes SIRH automatisent les fonctions de conformité, permettant ainsi aux employeurs et aux employés de mettre plus facilement à jour leurs informations, politiques et procédures. Planification automatisée de la conformité avec des alertes au personnel administratif approprié bien avant les mises à jour et les audits.

Intégrer ou aller au-delà du SIRH : (Shelby, 2021)

Les systèmes SIRH ont traditionnellement été isolés des autres logiciels d'entreprise en raison de l'hypothèse selon laquelle les analyses des employés n'ont pas d'impact direct sur les revenus ou la

business intelligence. Cependant, de nombreuses entreprises commencent à se rendre compte de l'erreur de cette croyance, notant que les indicateurs de données tels que les indicateurs clés d'embauche et la productivité du personnel ont un impact direct sur les indicateurs de performance clés de l'entreprise et sur l'organisation de la business intelligence pour la planification future.

Sachant que les données des collaborateurs peuvent impacter d'autres types de données métiers, l'accent a été mis sur la simplification de l'intégration entre le SIRH et les autres logiciels métiers.

À l'avenir, de nombreux utilisateurs se tournent vers des outils qui incluent davantage de fonctionnalités internes de paie et de business intelligence. Ces outils incluent la gestion du capital humain (HCM), les systèmes de gestion des ressources humaines (HRMS) et même les plateformes de planification des ressources de l'entreprise (ERP) qui offrent un module de gestion des ressources humaines.

1-3-8 les enjeux principaux du SIRH :

Selon (Storhaye, 2013) les enjeux du SIRH se déclinent en plusieurs catégories :

➤ Les enjeux techniques :

Longtemps structurantes, les caractéristiques purement techniques des solutions informatiques contemporaines (langages, architecture, etc.) ne conditionnent ni ne limitent désormais vraiment les ambitions RH.

L'architecture du SIRH et les fonctionnalités d'administration, en revanche, constituent des points de vigilance insuffisamment pris en compte alors que leurs implications sont réelles.

La sécurité reste cruciale, naturellement, mais les dimensions subjective et comportementale qu'elle revêt sont souvent occultées par les questions purement techniques qu'elles soulèvent.

Les aspects juridiques deviennent de plus en plus délicats, d'une part parce que les textes et leur application ont un temps de retard au regard des évolutions techniques et, d'autre part, parce que le SIRH et les questions que pose son exploitation se complexifient.

➤ Les enjeux managériaux :

Le SIRH responsabilise les acteurs (décideurs, managers, collaborateurs), les sensibilise et les supporte dans leurs pratiques managériales et RH. Il constitue en quelque sorte le bras armé de la proposition « Tous DRH » (Peretti, 1994).

Le SIRH réifie la RH, en imposant une certaine simplification des concepts RH parfois trop théoriques, il en favorise l'appropriation par l'ensemble du corps social. Instrument de contrôle et de pilotage, le SIRH permet de coordonner les structures et d'harmoniser les pratiques, à l'international comme dans une entreprise nationale.

Les nouvelles formes d'organisation du travail ne sont pas sans effet sur le SIRH, au moins si ce dernier a pour mission complémentaire de faciliter leur expression.

➤ Les enjeux culturels :

Les TIC transforment les comportements individuels et collectifs. Un SIRH induit par conséquent également des transformations du même ordre chez tous les acteurs qui l'utilisent. La Direction des RH doit donc anticiper les transformations comportementales dont son SIRH, ses propriétés et ses

fonctionnalités, peuvent être à l'origine. Elle doit en effet ne pas les subir mais au contraire les orienter vers ce qui sert sa politique.

Le SIRH est une vitrine de l'entreprise, de sa culture et de ses pratiques. Cette vitrine doit par conséquent être à la hauteur des ambitions que l'entreprise se donne en la matière. Elle doit être également cohérente au regard des valeurs qu'elle véhicule et conforme aux pratiques qu'elle souhaite privilégier.

La fracture numérique constitue un point de vigilance. Certaines populations ne sont pas dotées d'un accès facile au SIRH ou n'y sont tout simplement pas habituées. Si l'usage des TIC est un formidable levier de performance, il ne doit pas conduire à « fabriquer » des exclus du progrès qui peut en résulter.

2- le partage des connaissances organisationnelle :

Avant de parler sur le partage des connaissances, il est nécessaire de définir l'ensemble de la terminologie liée au concept de « connaissance » et « gestion des connaissance » afin de s'assurer que, ultérieurement, tous les acteurs provinciaux qui emploieront ces termes dans le contexte de leur capitalisation, leur donneront le même sens.

2 - 1 Éléments de la notion connaissance :

Il faut d'abord faire la différence entre les termes de données, l'informations et de connaissances :

2-1-1 les données :

Selon Jean-Yves PRAX qui a publié « Le guide du Knowledge Management », une donnée est « un fait discret et objectif qui résulte d'une acquisition, d'une mesure effectuée par un instrument naturel ou construite par l'homme. Elle peut être qualitative ou quantitative. Il n'y a normalement pas d'intention ni de projet dans la donnée, c'est ce qui lui confère son caractère d'objectivité ». (Jean-Yves, le manuel du knowledge management, 2012)

2-1-2 l'information :

Dans l'ouvrage de René-Charles TISSEYRE l'information est définie comme « éléments non structurés manipulés par les hommes et par les systèmes ». Selon Jean-Yves PRAX, l'information est « une collection de données organisées pour donner forme à un message résultant d'une intention de l'émetteur, et donc, parfaitement subjectif ». (Jean-Yves, le manuel du knowledge management, 2012) Il est aussi important de positionner l'information par rapport au paysage de l'organisation : on distinguera alors les informations internes et externes, les informations structurées et non structurées.

2-1-3 la connaissance :

La connaissance est un concept polysémique, il a fait l'objet de très nombreuses définitions. Nonaka, l'un des auteurs les plus cités dans le cadre de la gestion des connaissances, considère la connaissance comme « un processus humain dynamique de justification de croyances personnelles vers l'atteinte de la vérité » (Nonaka & Takeuchi, 1995)

Dans la même optique, Davenport et Prusak considèrent que « Les connaissances sont un mélange fluide d'expériences vécues, de valeurs, d'informations contextuelles, dans la perspective d'un savoir-faire précis, qui forment un cadre permettant d'évaluer et d'intégrer de nouvelles expériences et de nouvelles informations » (Davenport, 1998)

la définition retenue dans le cadre de ce travail est : Les connaissances sont de nouvelles informations acquises par un processus intelligent, l'étude ou la pratique, elles représentent toutes les formes du savoir et a un rôle d'interprétation intelligente de l'information.

il est nécessaire afin d'affiner la compréhension sur ce concept, de s'intéresser aux différentes formes que peut revêtir la connaissance.

2-1-4 Typologie des connaissances :

L'idée de la connaissance s'est développée notamment chez les deux chercheurs japonais Ikujiro NONAKA et Hirotaka TAKEUCHI qui proposent deux types de connaissances :

- **Les connaissances Tacites :** Les connaissances tacites sont des connaissances qui ne sont pas facilement codifiées ou enregistrées et qui sont souvent acquises par l'expérience pratique et l'interaction avec d'autres. C'est subjectif et spécifique au contexte et souvent difficile à formaliser ou à communiquer clairement.

- **Les connaissances Explicites :** Les connaissances explicites sont identifiables au niveau de tous les supports écrits, audiovisuels ou électroniques.

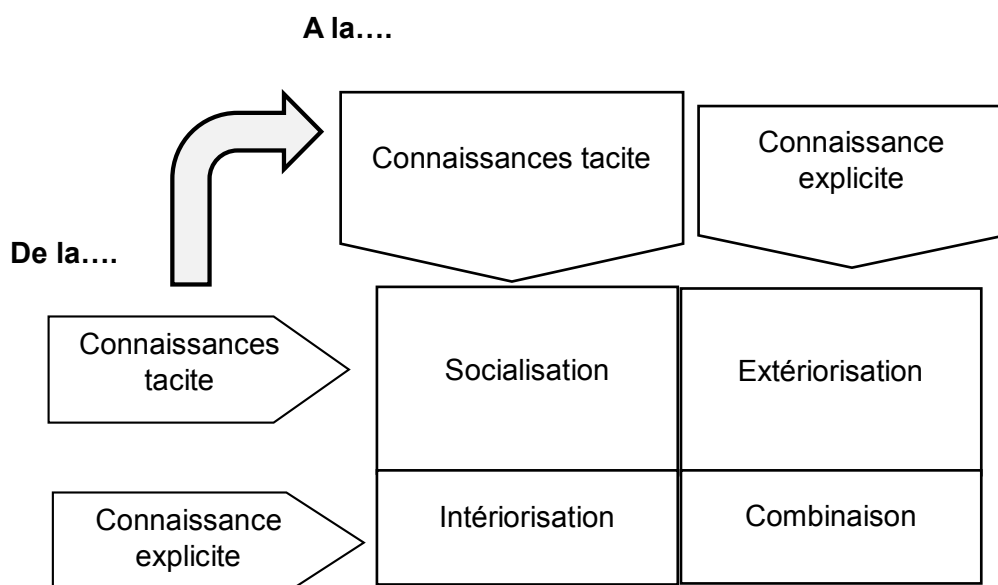
Elles sont des informations dans leur forme la plus élémentaire qui sont enregistrées et partagées entre les groupes. Ce type de connaissances est plus facile à expliquer, à partager et à comprendre.

Les connaissances explicites incluent des informations telles que : SOP (procédures opérationnelles standard), manuels d'instructions, livres blancs, fiches techniques, spécifications de produits, études de cas, documents officiels, Le plus grand défi en matière de connaissances explicites est de trouver un moyen de les stocker efficacement sur une plateforme de partage de connaissances

2-1-5 les quatre modes de conversion de la connaissance :

L'intérêt majeur des connaissances explicites, c'est le partage collectif. Cette approche est décrite chez NONAKA et TAKEUCHI par quatre modes de conversion des connaissances selon le schéma suivant (BENALLOU H. , 2015) :

Figure 6 : les quatre modes de conversion de la connaissance



Source : (BENALLOU H. , 2017)

Le 1er mode de conversion des connaissances, du tacite au tacite, c'est ce qu'a dénommé TAKEUCHI et NONAKA la socialisation, transmission des connaissances du maître à l'apprenti, ce mode de transfert ne se caractérise que par le compagnonnage, le processus du partage, se base sur l'observation et l'imitation à la pratique.

Le 2eme mode de conversion des connaissances du tacite à l'explicite, l'extériorisation des connaissances d'une personne et l'ensemble de son expérience, de son savoir-faire sous la forme de connaissances explicites.

Le 3eme mode de conversion de l'explicite au tacite, l'intériorisation, l'individu capte des connaissances explicites diffusées à l'intérieur de l'entreprise, il filtre toutes ces connaissances, il assimile et intègre ces connaissances explicites qui deviennent avec le temps des connaissances tacites.

Le 4eme mode de conversion de l'explicite à l'explicite, c'est la combinaison, chaque acteur possède des connaissances explicites, il reconstitue et fait régénérer de nouvelles connaissances explicites.

2-2 la gestion des connaissances :

2-2-1 définition de la gestion des connaissances :

Un nombre d'auteurs et de spécialistes de la question définissent cette science selon les objectifs et du contexte de la mise en action des connaissances dans l'entreprise.

Jean Yves PRAX dans son ouvrage " Le guide du KM " avance un certain nombre de définitions :

« Le KM est une approche qui tente de manager des items aussi divers que pensés : idées, intuitions, pratiques, expériences émises par des gens dans l'exercice de leur fonction.

« Le KM est un processus de création, d'enrichissement, de capitalisation et de diffusion des savoirs qui implique tous les acteurs de l'organisation, en tant que consommateurs et producteurs.

« Le KM suppose que la connaissance soit capturée là où elle est créée, partagée par les hommes et finalement appliquée à un processus de l'entreprise. ».

Selon (Ferchaud, 2001) « La gestion des connaissances consiste à additionner les savoir-faire individuels, au sein d'une entreprise, et à les capitaliser en une somme de compétences collectives partagée ».

2-2-2 La problématique de la capitalisation de la connaissance :

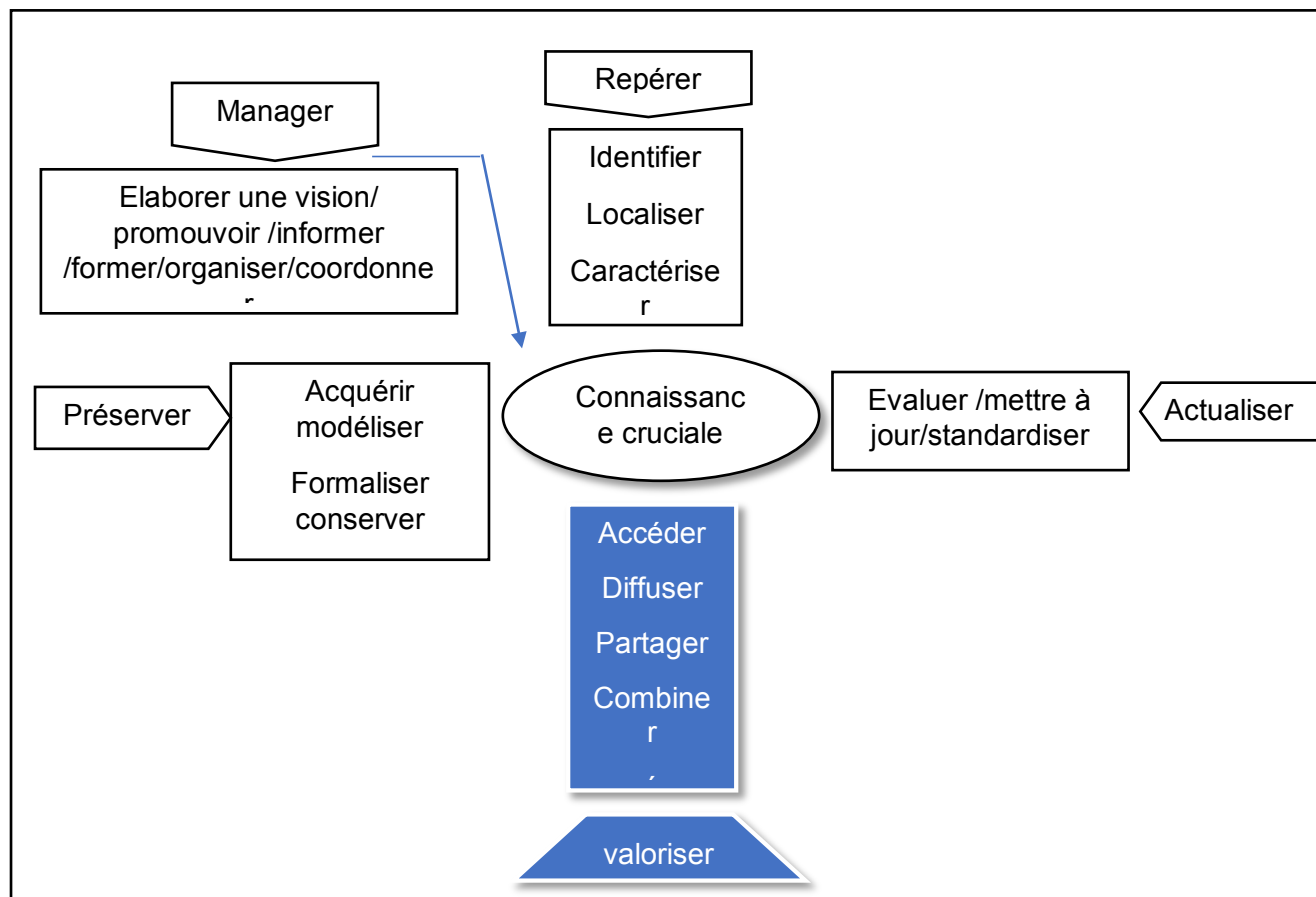
Jean-François Ballay (2002) définit la capitalisation comme étant : « l'ensemble des processus dans lesquels des informations et des connaissances sont répertoriées, évaluées, rassemblées, formalisées, codifiées, classifiées, commentées, synthétisées, de façon à constituer une base de connaissances »

« La capitalisation des connaissances est entendue au sens d'un regroupement de l'ensemble des connaissances et expériences détenues par les individus (tacites) et des documents et autre support de documentation (explicite) de l'entreprise pour former une base de connaissances accessible et partageable. Cette base de connaissance est souvent assimilée à la mémoire de l'entreprise qui permet de constituer son capital intellectuel. Néanmoins, la capitalisation recèle des techniques de modélisation, de formalisation, de construction et de gestion collective qui impliquent tant les individus et l'entreprise (facteur humain) que la technologie afin de ne conserver, de ne rendre visible et de n'actualiser que les connaissances stratégiques et cruciales ».

Cette problématique présentée par Grundstein Michel. (2002), dans leur présentation lors de la 1ère Conférence du Groupe de travail sur la gestion des compétences et des connaissances en génie industriel sur « la capitalisation des connaissances pour renforcer les compétences dans l'entreprise étendue », constitue un souci

implicite permanent, qui a toujours concerné les dirigeants responsables du fonctionnement de l'entreprise et du bon déroulement de ses processus. Cette problématique décompose en cinq problèmes coexistant, regroupés dans un modèle à cinq facettes :

Figure 7 : Processus générique de KM et La problématique de capitalisation des connaissances dans l'entreprise



Source : (Grundstein, 2017)

- Le premier problème lié au repérage des connaissances cruciales.
- Le deuxième problème lié à la préservation des connaissances.
- Le troisième problème lié à la valorisation des connaissances.
- Le quatrième problème lié à l'actualisation des connaissances.
- Le cinquième problème concerne les interactions entre les différents problèmes mentionnés précédemment.

2-2-3 Les processus génériques de la gestion des connaissances : (Grundstein, 2017)

Les processus génériques de la gestion des connaissances répondent à la problématique de capitalisation sur les connaissances.

Plusieurs problèmes cohabitent. Ce sont des problèmes réguliers auxquels les entreprises sont toujours confrontées.

Ces problématiques forment un problème commun que nous avons décrit à l'aide de cinq aspects et de leurs interactions : REPERER, PRÉSERVER, VALORISER, ACTUALISER, MANAGER.

Chacun des aspects fait l'objet de sous-processus qui apportent des solutions à tous les problèmes associés (Figure 10).

Ainsi, en plus des principes de gestion spécifiques qui correspondent à l'aspect MANAGER du problème, nous avons identifié quatre processus généraux qui correspondent à la résolution des quatre autres types de problèmes.

Processus de localisation des connaissances :

Le processus de localisation des connaissances répond à la facette **REPERER** de la problématique. Il concerne les problèmes liés au repérage des connaissances cruciales

Il vise à identifier les connaissances clés, explicites et tacites, nécessaires aux décisions et activités essentiels qui constituent le cœur des activités de l'entreprise : il faut les identifier, les localiser, les caractériser, en faire des cartographies, estimer leur valeur économique et les hiérarchiser. Ce processus a pour objet de fournir une étude de faisabilité conduisant à la proposition d'un plan d'action.

Processus de préservation des connaissances :

IL s'intéresse aux problématiques de **PRESERVATION** des connaissances : lorsque les connaissances peuvent être expliquées, elles doivent être acquises auprès des porteurs de connaissances, modélisées, formalisées et préservées. Lorsque les connaissances ne peuvent être expliquées, le transfert de connaissances « enseignant-élève » et l'interaction par le biais de communautés de pratique et d'autres types de réseaux doivent être encouragés. En effet, tous ces efforts ne peuvent s'inscrire dans la durée qu'une fois évalués au regard de l'amélioration de la performance des processus opérationnels concernés. Ces actions créent un processus d'apprentissage qui conduit à une meilleure compréhension des problèmes rencontrés et à une bonne appréciation des limites des solutions retenues, souvent techniques, sans égard aux aspects organisationnels et socioculturels de la GC.

Processus de valorisation des connaissances :

Le processus de valorisation des connaissances aborde l'aspect **VALORISER** du problème. Il s'agit de questions liées à la valorisation des connaissances : elles doivent être utilisées pour servir la croissance et l'expansion de l'entreprise, c'est-à-dire les rendre accessibles selon certaines règles de confidentialité et de sécurité, les diffuser, les partager, les exploiter, combinez-les et créez de nouvelles connaissances.

Processus d'actualisation des connaissances :

Le processus d'actualisation des connaissances répond à la facette **ACTUALISER** du la problématique.

Elle traite des questions liées à l'actualisation des connaissances : elles doivent être évaluées, mises à jour, standardisées et enrichies sous forme de retour d'expérience, de création de connaissances de nouvelles connaissances et d'apport de connaissances externes. C'est là qu'interviennent les enjeux de business intelligence.

Les processus d'apprentissage organisationnel :

Le processus d'apprentissage organisationnel sous-tend tous les processus généraux décrits précédemment. Ils sont guidés par des principes de gestion précis qui correspondent à l'aspect du problème.

L'objectif de l'apprentissage organisationnel est d'enrichir les connaissances et de renforcer les compétences individuelles tout en les transformant en compétences collectives par l'interaction, le dialogue, la discussion, l'échange d'expériences et l'observation. L'objectif principal est de surmonter les habitudes défensives qui entravent l'apprentissage et le changement. Il vise à aider les membres de l'entreprise à changer leur façon de penser en facilitant l'apprentissage d'un raisonnement constructif au lieu d'un raisonnement défensif créé par des habitudes défensives.

2-3 l'organisation apprenante :

2-3-1 la définition de l'organisation apprenante :

Selon Sylvie St-Onge, une entreprise apprenante ou intelligente se définit comme une organisation où les membres peuvent constamment développer leurs compétences et leurs nouvelles approches de pensée, et où les employés apprennent ensemble comment apprendre de manière continue. L'organisation apprenante crée un environnement favorable au partage de connaissances et à l'acquisition de compétences. Elle incite ses membres à acquérir des connaissances en utilisant des méthodes telles que l'autoformation, le coaching, le mentorat, l'échange d'informations et l'utilisation des technologies de l'information.

Selon Stéphane Jacquemet : « *Une organisation est dite apprenante lorsque sa structure et son fonctionnement favorisent les apprentissages collectifs, en développant une logique de professionnalisation (postes, missions, compétences) et non uniquement de qualification (souvent pensée dans une perspective uniquement individuelle). Elle se caractérise aussi par la mise en œuvre d'une réflexion intellectuelle, accompagnant l'acte de production et permettant le développement des capacités des individus qui la composent* » (Jacquemet, 2014)

D'après ces deux définitions, il est évident qu'il s'agit d'une entreprise qui soutient son personnel dans son développement et l'enrichissement de ses connaissances pour atteindre les objectifs visés.

Elle accorde une grande importance aux activités d'apprentissage dans le but de progresser davantage, mettre en œuvre les compétences, la structure et le fonctionnement de l'entreprise. Elle met en place une stratégie de gestion des connaissances en accroissant les dépenses et les investissements associés aux activités de formation et en incitant ses employés à s'impliquer dans le processus de formation. L'arrivée de nouvelles technologies a poussé les entreprises à mettre en place de nouveaux plans stratégiques pour faciliter l'adaptation de son personnel à toute forme de changement.

Les entreprises doivent faire face à divers défis concrets tels que la durabilité et la continuité des activités, la gestion des éléments de production, la gestion de la qualité et des compétences, le contrôle budgétaire, la gestion des ressources financières et la maîtrise des connaissances et des savoirs.

2-3-2 les caractéristiques d'une organisation apprenante : (Mohammed Belkebir, 2022)

- Le système d'information favorise la compréhension de la situation, la responsabilité et l'initiative.
- Les échanges internes entre unités sont favorisés.
- Les structures de l'entreprise favorisent la responsabilisation et l'apprentissage ;
- La rémunération est flexible et récompense les performances dans le sens des valeurs et objectifs définis.
- Les informations sur le marché et l'environnement sont récoltées par les collaborateurs du front et transmises dans l'organisation.

- L'apprentissage se fait aussi par les échanges entre entreprises.
- L'entreprise favorise un climat d'apprentissage et d'expérimentation.

En résumé, une organisation apprenante est :

- Une organisation qui favorise l'émergence des compétences individuelles et collectives.
- Une organisation qui favorise tous types d'apprentissage.
- Une organisation où tout le monde peut apprendre et en toute situation.

La notion d'organisation apprenante fait référence à la vie elle-même : qui n'apprend pas est amené à disparaître. Elle favorise donc, par ses attitudes, ses structures et les processus mis en place, à tous les niveaux, l'apprentissage et l'innovation permanente, de manière intentionnelle.

2-4 La notion partage des connaissances :

2-4-1 Éléments de définition :

Définition de partage des connaissances :

Il semble nécessaire d'examiner de plus près la notion de partage. Plusieurs auteurs, dans leurs ouvrages, traitent du problème de la transmission.

Selon *Ballay, Jean-François* le partage des connaissances est "L'ensemble des processus de distribution, d'accès, d'utilisation et surtout d'apprentissage, voire de combinaison et de transposition par lesquels les utilisateurs apprenants s'approprient les contenus de la base de connaissances de sorte qu'ils deviennent capables à leur tour de créer de la valeur en produisant leurs propres applications ou en créant de nouvelles connaissances ».

D'autres auteurs encore, notamment Baldwin et Ford, ont défini le transfert des apprentissages comme faisant référence à « l'application en milieu de travail des connaissances et habiletés acquises dans le cadre d'un programme de formation, et ce, en assurant le maintien dans le temps des connaissances et habiletés apprises.

Selon (de salvo, 2022) « le partage des connaissances a pour but d'apporter les bonnes informations aux bonnes personnes au bon moment, et de garantir que les politiques, les programmes et la pratique s'appuient sur les meilleures données disponibles. Elle constitue un moyen d'accroître la pertinence, l'applicabilité et les répercussions de la recherche dans tous les domaines. »

2-4-2 les caractéristiques de partage des connaissances :

- Elle s'inscrit dans le cadre d'une perspective stratégique de gestion des ressources humaines qui vise la création d'un avantage concurrentiel durable fondé sur la détention de ressources souvent rares et difficilement imitables.

- Elle constitue un processus lié à l'identification de savoirs à partager, à leur acquisition et à leur utilisation, dans le but de rendre les pratiques en place plus efficaces.

Elle se produit soit au sein d'une organisation, soit entre des organisations. Cependant, dans les deux cas, le processus implique toujours deux acteurs, soit un détenteur et un destinataire.

- Elle nécessite de la part du destinataire un rôle actif lié à une adaptation des savoirs transmis afin de résoudre des problèmes de façon efficace et de générer de nouveaux savoirs.

2-5 Les étapes du processus de partage des connaissances : (BOUKTACHE, 2022)

Tout partage de connaissances passe par un certain nombre d'étapes pour former une structure formalisée. Il n'est cependant pas nécessaire de tous les combiner en un seul processus, puisque celui-ci s'adapte au contexte lui-même de l'échange. De plus, des obstacles peuvent affaiblir ce processus. Ces dernières peuvent réduire la socialisation du processus, ce qui permet de rationaliser les échanges pour faire progresser les connaissances existantes et en créer de nouvelles.

Les principales étapes qu'il est probable de trouver dans un processus de partage des connaissances peuvent s'entrevoir dans ce qui suit :

a) Codification et transformation :

Le processus par lequel la connaissance est représentée par un code pour qu'il puisse être transféré. Elle a lieu à chaque fois que la connaissance est transférée à une personne. En effet l'enjeu réel de cette étape consiste à convertir la connaissance dans un langage accessible à plusieurs types d'utilisateurs potentiels, sans pour autant la dénaturer. Durant cette phase, (Albino, 2004) insistent sur l'importance de la sélection et l'organisation des informations, car le processus de transfert est affecté par les caractéristiques cognitives de la personne qui opère la codification.

En réalité, la représentation des connaissances par une personne est fortement influencée par ses backgrounds, ses objectifs, ses expériences et ses valeurs.

Dès lors, il est affirmé que les connaissances doivent être conçues de manière à ce qu'elles soient accessibles et donc diffusées et transférables.

b) Communication :

Cette étape permet la distribution ou la diffusion des connaissances. Par des réseaux de communication formels et informels. Aussi, le média utilisé joue un rôle important dans la réussite du processus de transfert.

c) Réception :

C'est la première étape qui conduit à l'utilisation éventuelle de la connaissance par son récepteur. En effet, selon ces derniers tous les efforts de conception ; d'adaptation et de dissémination sont inutiles si les personnes auxquelles la connaissance et l'innovation sont destinées ne sont pas réceptives à l'information transmise. De surcroît, l'acquis culturel tel qu'énoncé et auquel se réfère le destinataire éventuel de la connaissance est une condition pour la validation ou non de la connaissance transmise, car cette dernière doit être compatible avec ses perceptions de la réalité et sa façon de penser.

d) Acceptation :

Cette phase représente l'acceptation et l'adoption de l'information reçue. En continuité avec l'étape précédente qui met en exergue l'importance des systèmes cognitive, l'adoption de la connaissance reçue peut être évaluée par ce que des différentes interprétations possibles de l'information intégrées dans l'objet de la connaissance.

e) Utilisation : Une fois transmise et acceptée, il s'agit maintenant de l'appliquer au niveau de l'organisation et ainsi la retenir. Que cette phase consiste à ce que la connaissance va produire une fois qu'elle soit transmise c'est la mise en pratique de la connaissance qui est généralement accompagnée par la phase de l'application ou de la pratique de la connaissance par son acquéreur. Cette phase est

d'autant plus importante, du fait qu'elle permet d'acquérir les aspects tacites et contextuels de la connaissance.

2-6 Les barrières au partage : (Frédéric, 2007)

Le transfert est généralement complexe, long et coûteux. Cependant, il est nécessaire de considérer les difficultés non pas comme des anomalies mais comme des éléments caractéristiques du transfert. Il convient ainsi de savoir mesurer les difficultés pour comprendre et évaluer les solutions disponibles dans le cadre de l'organisation du transfert. Les barrières au transfert peuvent être identifiées à cinq niveaux :

Niveau 1 : les Coûts du transfert

Niveau 2 : difficultés liées aux caractéristiques de l'émetteur, à celles du récepteur et à celles du contexte organisationnel.

Niveau 3 : Une barrière importante tient bien entendu à la volonté de la part de l'émetteur de transférer ses connaissances.

Niveau 4 : La culture de l'organisation et la réputation ont une influence sur l'engagement des individus dans le transfert, en revanche, les incitations n'ont que peu d'effet car l'engagement dans le transfert doit être un acte décidé volontairement.

Niveau 5 : Difficultés liées au type de connaissance à transférer

3- la relation entre le SIRH et le partage des connaissances organisationnelle :

D'après la revue de littérature et les recherches approfondies des auteures il est clair que le système d'information des ressources humaines (SIRH) joue un rôle important dans le partage des connaissances.

D'après l'étude de (Kassim & Ukosh, 2020) Le partage de connaissances des employés expérimentés vers les nouveaux arrivants est un processus important pour assurer la pérennité des connaissances et des compétences au sein d'une organisation et pour la préservation de mémoire organisationnelle, Ce transfert consiste à aborder des systèmes d'information efficaces. Le SIRH agit donc comme un catalyseur et un moteur pour faciliter cette mobilité et favoriser l'apprentissage continu au sein de l'entreprise.

Selon (Bachar Jaber, 2016) Le SIRH facilite la communication et la collaboration entre les membres de l'organisation, permettant ainsi la transmission efficace des connaissances et des compétences. En utilisant des outils technologiques, le SIRH contribue à la conservation et au partage des connaissances acquises collectivement, favorisant ainsi le développement des compétences au sein de l'organisation donc le SIRH contribuent positivement à la diffusion des connaissances.

On a exprimé dans notre recherche théorique que le SIRH avancé est considéré comme l'une des dimensions les plus importantes des technologies de l'information et de la communication, Selon la recherche de (Al-Atwi, 2007) les résultats confirment qu'il existe une corrélation entre la plupart des dimensions des technologies de l'information et des communications et le niveau de transfert de connaissances, Cela signifie que l'utilisation et l'adoption des technologies de l'information et de la communication principalement le SIRH augmentent le niveau d'échange de ressources de connaissances. Entre les membres du personnel enseignant et facilite la tâche de diffusion des connaissances.

Chapitre 2 : Cadre méthodologique et Organisationnel

Chapitre 2 : Cadre méthodologique et Organisationnel :

Le présent chapitre sera consacré à la présentation de la méthodologie de recherche et le contexte organisationnel. Afin d'essayer de conduire notre recherche de façon cohérente nous développons dans ce cadre deux sections, la première a pour visée d'exposer notre positionnement épistémologique, les choix réalisés en termes de méthodologie et Les méthodes de recueil des données. Après dans la deuxième section nous allons présenter l'organisme d'accueil, préciser ses missions, ses objectifs, son organisation...etc.

Section 1 : Cadre méthodologique :

1- Positionnement épistémologique :

Dans le cadre de la présentation de positionnement épistémologique, nous essayerons de répondre sur trois questions essentielles : Quelle est la nature de la connaissance produite, Quelle est la manière par laquelle elle a été produite ? quelle est la valeur de la connaissance produite ?

Tenir compte de ces trois questions nous permet de créer un cadre épistémologique bien élaboré.

Le point de départ du processus de recherche consiste à se positionner dans un des paradigmes (positivisme, Interprétativiste et constructivisme).

Le paradigme constructiviste :

Il est désigné par Gavard-Perret, conceptualisé par Guba et Lincoln et formalisé par Jean Piaget appelé père du paradigme constructiviste.

Pour ce paradigme, la réalité résulte des intentions, des valeurs, des expériences et des perceptions humaines, et non pas des lois de la nature, d'où la réalité est « construite ».

« La réalité constructiviste reste inconnaissable dans son essence puisque l'on n'a pas la possibilité de l'atteindre directement » (Girod-Séville & Perret, 2003) Et ils soutiennent ainsi que la réalité résulte de l'intelligence humaine et des expériences du monde réel.

De plus, le chercheur et l'objet de recherche sont inséparables et leur interaction génère des connaissances. Aussi, la réalité produite n'est pas absolue, mais plutôt relative à l'expérience du chercheur : d'où l'inexistence d'une seule réalité mais une multitude de réalités construites par le mentale individuelle ou collective qui est susceptible de changer au fil du temps. (BOUKAIRA & DAAMOUCHE, 2021)

Le paradigme constructiviste permet aux chercheurs de comprendre et de réagir aux comportements sociaux. En d'autres termes, de faire une construction de la réalité à partir de ses observations et expériences en suivant une mode de raisonnement inductive.

Le choix du paradigme constructiviste :

Cette étude s'inscrit dans une position épistémologique constructiviste. L'inscription dans ce paradigme est imposée par la nature de notre problématique qui nécessite une compréhension plus approfondie de recherche peut être étudiée. La nécessité de faire le choix d'une position épistémologique constructive nous a poussés à plonger plus profondément dans la question centrale pour laquelle nous cherchons de trouver des réponses.

Il s'agit d'observer et comprendre le système d'information RH dans l'entreprise et les niveaux de transmission des connaissances intra organisationnelle au sein de l'entreprise par conséquent, cette

compréhension conduit à étudier le rôle de ce système dans le processus de transmission des connaissances cela inclut à construire des nouvelles connaissances et résultat.

Ainsi que nous considérons notre recherche un projet et non un objet, et ceci par le biais d'intervention des acteurs au sein de l'organisation, l'exigence d'intervenir sur terrain par le biais de l'étude de cas nous oblige de construire des connaissances **subjectives** par l'interaction avec les acteurs de l'entreprise pour fournir les informations qui répondent à nos questions de recherche.

Le tableau N ci-dessous résume les différentes caractéristiques de paradigme constructiviste :

Tableau 3: Positions épistémologiques des paradigmes constructiviste

	Quel est le statut de la connaissance	La nature de la réalité	Comment la connaissance est-elle engendrée ? le chemin de la connaissance	Quelle est la valeur de la connaissance ? les critères de validité
Le paradigme constructiviste	Hypothèse relativiste L'essence de l'objet ne peut être atteinte (constructivisme modéré) ou n'existe pas (constructivisme radical)	Dépendance du sujet et de l'objet Hypothèse intentionnaliste Le monde est fait de possibilités	La construction Recherche formulée en termes de « pour quelles finalités... » Statut privilégié de la construction	Adéquation Enseignabilité

La source : (Girod-Séville & Perret, 2003)

2- la démarche méthodologique et mode de raisonnement :

Ce travail s'inscrit dans un mode **inductif**, ce choix nous a paru le plus approprié à notre positionnement **constructiviste**, ainsi que Dans notre recherche nous ne sommes pas partis des hypothèses générales à vérifier sur le terrain qui nécessitent une raisonnement déductive mais plutôt on a suivi l'induction qui permet de partir d'observations spécifiques et de données empirique pour ensuite arriver à appréhender, analyser, et expliquer les données qui sont nécessaires à la compréhension des phénomènes et théories de recherche .

Dans notre démarche inductive nous avons procédé par de allers du concret à l'abstrait afin de développer de façon formelle notre cadre de recherche en cours de collecte de données pour en faciliter l'analyse rigoureuse

La méthode recherche-action :

Nous soulignons également le recours à la recherche-action, Cette recherche-action met l'accent non seulement sur l'amélioration compréhension du problème, mais tente également de contribuer à la résolution du problème étudié.

Il s'agit donc d'une « recherche » ayant pour objectif d'acquérir des connaissances sur le système d'information RH et la transmission des connaissances au sien de l'entreprise, et d'une « action » ayant

pour objectif d'étudier la contribution de ces systèmes aux pratiques de transmission des savoirs, cela implique l'identification et l'analyse des problèmes rencontrés par l'entreprise, suivis d'efforts concentrés pour les résoudre.

La recherche est un moyen d'action en collaboration avec ceux concernés par le problème (les acteurs), ce qui nous encourage dans cette approche c'est qu'elle privilégie l'utilisation de données qualitatives plutôt que quantitatives, l'avantage de la méthode permet une plus grande flexibilité et réactivité aux situations qui favorise une évaluation rigoureuse et résultats scientifiques.

Pour la mise en œuvre de l'action nous nous appuyons sur : la collecte, l'examen, l'analyse et la réflexion des données, et ce pour discuter de la situation étudiée. C'est pour cette raison que nous avons procédé à l'accumulation de connaissances dans notre domaine d'action étudié.

3- Approche méthodologique : qualitative

Le choix d'une approche qualitative :

Plusieurs raisons, se présentent pour justifier ce choix :

- Compte tenu de la complexité et de l'ambiguïté entourant la thématique de recherche, nous avons choisi une étude qualitative. Qui est mieux adaptée pour bien cerner notre sujet, difficilement quantifiable et concevable, et percevoir le sens au lieu de la fréquence de notre phénomène.
- La méthode qualitative est utile puisqu'elle répond aux questions : « pourquoi », « comment » et « Quoi » ; et d'expliquer en profondeur comment le SIRH contribue à la transmission des connaissances organisationnelles en termes de signification exploratoire qui répond au besoin de notre contexte d'entreprise.
- Par ailleurs, nous justifions notre choix de la méthode qualitative par ce qu'effectivement, le système d'information RH et la transmission des connaissances organisationnelles sont des domaines basés essentiellement sur le capital humain et les interactions humaines qui est considérée comme un phénomène complexe.

Les limites de la méthode qualitative :

Bien que la méthode qualitative présente des avantages, elle présente aussi des limites. Parmi elle, on peut citer : Une généralisation étroite, une validité externe limitée. ...

Selon (Baumard & Ibert, 2014) « la limite de l'approche qualitative réside dans le fait qu'elle s'inscrit dans une démarche d'étude d'un contexte particulier. Bien sûr, le recours à l'analyse de plusieurs contextes permet d'accroître la validité externe d'une recherche qualitative selon une logique de réplication. »

4- Méthodes de collecte de données :

Notre but étant d'expliquer la participation de système d'information RH dans les pratiques de la transmission des connaissances pour cela, il est nécessaire de comprendre le fonctionnement de ce système et le mécanisme de processus de transmission en interagissant avec les participants et en comprenant leurs points de vue et leurs expériences. Donc, les techniques mobilisées dans notre collecte de données sont : l'observation, la documentation Le focus groupe et l'entretien.

Ces méthodes permettent de recueillir des données détaillées sur les expériences et les opinions des individus ainsi que sur leurs interactions avec le système d'information RH et offre l'opportunité d'expliquer comment les connaissances sont utilisées et transmises entre les individus.

4- 1 Le recueil documentaire :

Cette méthode de recherche est appelée recherche documentaire ou bibliographique. Il s'agit de collecter des informations pertinentes à partir de documents existants tels que des sites internet, des brochures, des rapports d'activités et des organigrammes. La recherche bibliographique est utile pour collecter des données historiques ou des informations sur les pratiques actuelles dans un domaine spécifique et peut être utilisée pour compléter d'autres méthodes de recherche telles que des entretiens ou des observations.

Notre recherche documentaire a été réalisée a priori pour comprendre notre thématique (documents académiques : livres, articles, revues de thèse et sources en ligne : site internet, plateformes). De plus, nous avons eu accès à la documentation interne de l'entreprise (rapports, spécifications, tableaux de bord, bases de données), ainsi qu'à des données secondaires externes liées à l'entreprise (le journal officiel, la plateforme de l'entreprise).

4-2 Entretien (interview) :

Pour compléter et approfondir nos données, nous avons opté pour la Technique d'entretien, qui constitue les principales données primaires de nos recherches, réalisées auprès des différents acteurs de l'entreprise.

4-2-1 Le choix de type d'entretien :(l'entretien individuel semi-directif)

Notre choix se porte sur l'entretien individuel semi-directif pour mieux favoriser l'interaction dans un environnement confortable et propice à la conversation et pour accompagner de près les personnes interrogées au cas où il y aurait des questions à poser comme point de référence. De plus, l'objectif de cette technique est d'obtenir des réactions sur des sujets de notre entretien difficiles à aborder en groupe.

L'entretien individuel :

Nous avons choisi les entretiens individuels car elles permettent d'obtenir des perspectives détaillées, adaptables, compréhensives, confidentielles et contextuelles.

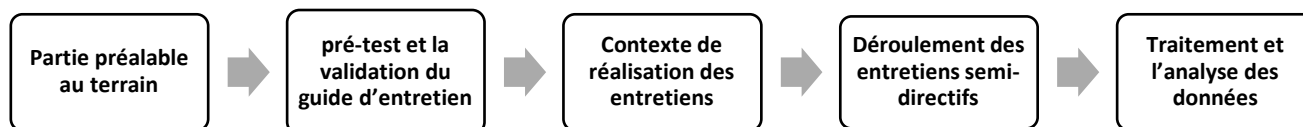
L'entretien semi-directif :

Dans cette étude, nous avons choisi de privilégier la collecte de données à travers les **entretiens semi-directifs**. Ce choix a été fait pour établir une relation étroite entre le chercheur et les personnes interrogées, au détriment d'autres méthodes de collecte de données.

La conduite d'un entretien semi-directif nécessite la prise en considération de divers éléments tels que les objectifs de l'étude, le cadre conceptuel, les questions de recherche, la sélection du matériel empirique, les procédures méthodologiques, ainsi que les ressources temporelles et matérielles disponibles **Source spécifiée non valide**. Plus simplement, afin de mener un entretien semi-directif, il faudrait tenir en compte plusieurs facteurs déterminant sa faisabilité.

4-2-2 Les étapes de réalisation d'entretiens semi-directifs :

Figure : 8 Etapes de réalisation d'entretiens semi-directifs.



Source : Elaborée par nos soins sur la base de (Clément, 2023)

- Partie préalable au terrain

La sélection des personnes interrogées : (L'échantillon)

Ce choix dépend de la problématique de recherche et des objectifs de l'étude. Il est important de choisir des personnes possédant une expérience ou des connaissances pertinentes au sujet de recherche. Les critères de sélection peuvent inclure leur position dans l'entreprise, leur niveau d'expérience ou encore l'utilisation des logiciels RH dans le travail. Il est également important de s'assurer que les personnes interrogées sont représentatives de la population cible pour obtenir des résultats significative et représentative.

Pour assurer une meilleure représentation du résultat des entretiens, nous avons ciblé : les cadres les ingénieures, les charger d'étude.

- pré-test et la validation du guide d'entretien :

Il faut que Le guide d'entretien être bien pré-testé , corrigé, et validé par l'encadreur qui confirme que les questions d'entretien sont bien structurées pour obtenir des informations pertinentes.

- Contexte de réalisation des entretiens

- Déroulement des entretiens :

Tous les entretiens ont été menés en face à face, assisté par notre tuteur avec les responsables des départements de l'entreprise, et afin de gagner du temps, les entretiens ont été réalisés sur les lieux du projet correspondant. La durée des entretiens varie de 20 à 30 minutes.

En fonction de la disponibilité de la personne interrogée. Notons qu'avec un accord préalable, nous avons pu enregistrer certaines interviews.

- Traitement et l'analyse des données

5- Guide d'entretien :

Le guide d'entretien est un outil important pour mener des entretiens de recherche qualitative et pour les conduire. Il s'agit d'un document qui contient une liste de questions ou de sujets à discuter avec les participants à l'entretien. Ce guide peut être structuré ou semi-structuré selon les objectifs de l'étude et le degré de liberté laissé à l'enquêteur. Sa conception doit être soignée, en tenant compte des objectifs de la recherche, des thèmes à explorer et des caractéristiques des participants. Un guide bien élaboré permet à l'intervieweur de recueillir des données de manière rigoureuse et cohérente.

Dans le cadre de notre ce guide d'entretien a été conçu pour faciliter la collecte d'informations auprès des personnes interrogées sélectionnées. Les questions posées doivent être claires, pertinentes et alignées avec les objectifs de notre étude. En garantissant que chaque question contribue à éclairer des aspects spécifiques cette thématique. (Les annexes)

6- Méthode d'analyse des données :

Logiciel d'analyse :

Le logiciel NVivo 12 a été utilisé pour analyser efficacement et rapidement les données non structurées. Cela vous permet d'effectuer des analyses et de prendre des décisions éclairées quels que soient la ressource, le domaine et l'approche. L'espace de travail NVivo a été utile dans les 4 444 étapes du projet, de l'organisation des ressources au partage et au Reporting, en passant par l'analyse.

NVivo peut gérer presque tous les types de données. Les principales fonctionnalités auxquelles vous pouvez vous attendre sont la transcription de texte, le codage de catégories, la visualisation graphique des données et le traitement multimédia. Il est également important d'être capable d'identifier, de trier, de classer et de compter les mots et les parties de phrases. Une autre possibilité offerte par les logiciels qualitatifs consiste à coder les catégories, à calculer leurs fréquences et à mettre automatiquement en évidence les expressions de mots qui suivent les catégories.

Section 2: Le cadre organisationnel

Tout au long de ce chapitre, nous présenterons des données recueillies auprès de la société nationale d'électricité et du gaz. Après avoir expliqué dans les deux premiers chapitres des notions théoriques sur le SIRH et la transmission des connaissances, nous nous mettons à projeter l'aspect théorique dans le monde réel à partir de l'étude effectuée au niveau de la compagnie d'engineering d'électricité et du gaz.

1- Présentation du Groupe SONELGAZ :

SONELGAZ est l'opérateur historique dans le domaine de la fourniture des énergies électrique et gazière en Algérie. Ses missions principales sont la production, le transport et la distribution de l'électricité ainsi que le transport et la distribution du gaz par canalisations. Ses nouveaux statuts lui confèrent la possibilité d'intervenir dans d'autres segments d'activités présentant un intérêt pour l'entreprise et notamment dans le domaine de la commercialisation de l'électricité et du gaz à l'étranger. Depuis la promulgation de la loi sur l'électricité et la distribution du gaz par canalisations, SONELGAZ s'est restructurée pour s'adapter au nouveau contexte. Elle est, aujourd'hui, érigée en Groupe industriel composé de 40 sociétés dont 6 en participation. Elle emploie plus de 60 000 travailleurs. L'ambition de SONELGAZ est de devenir plus compétitive pour pouvoir faire face à la concurrence qui se profile et compter, à terme, parmi les meilleurs opérateurs du secteur dans le bassin méditerranéen

1.1 Historique :

A partir de 1971, SONELGAZ est devenue une société nationale régie par l'ordonnance n° 71.74 du 16 novembre 1971 portant gestion socialiste des Entreprises. Lors de la restructuration organique opérée par l'Etat en 1983, les unités de SONELGAZ ont été transformées en entreprises publiques autonomes. Une opération qui a donné naissance à six entreprises, à savoir :

KAHRIF : Entreprise de Travaux d'électrifications.

KAHRAKIB : Entreprise de Montage des infrastructures et installations électriques.

KANAGAZ : Entreprise de Réalisation des canalisations de transport et de distribution. INERGA : Entreprise de Travaux de génie civil.

ETTERKIB : Entreprise de Montage industriel.

AMC : Entreprise de Fabrication des compteurs et des appareils de mesure et de contrôle.

1.2 Missions du groupe SONELGAZ

La production, le transport, la distribution et la commercialisation de l'électricité, tant en Algérie qu'à l'étranger.

- Le transport du gaz pour les besoins du marché national.
- La distribution et la commercialisation du gaz par canalisations tant en Algérie qu'à l'étranger.
- Le développement et la fourniture de toutes prestations en matière de service énergétiques
- L'étude, la promotion et la valorisation de toutes formes et sources d'énergie.
- Le développement par tout moyen de toute activité ayant un lien direct ou indirect avec les industries électriques et gazières et de toute activité pouvant engendrer un intérêt pour "SONELGAZ. Spa" et généralement

- Toute opération de quelque nature qu'elle soit pouvant se rattacher directement ou indirectement à son objet social, notamment la recherche, l'exploration, la production et la distribution d'hydrocarbures.
- Le développement de toute forme d'activités conjointes en Algérie et hors d'Algérie avec des sociétés algériennes ou étrangères.

1.3 Sonelgaz stratégie 2035 :

Figure 9: Sonelgaz stratégie 2035



Source : <https://www.sonelgaz.dz/fr>

1.4 la nouvelle politique du groupe SONELGAZ :

Face aux défis auxquels le groupe fait face notamment en matière de croissance des besoins en énergie (électricité et gaz) des populations et des segments de l'économie en phase de relance et de l'amélioration du service public dans la distribution de l'électricité et du gaz, Sonelgaz s'est retrouvée dans l'obligation de revoir sa copie et de se réorganiser.

Dans un communiqué rendu public à l'occasion de l'installation des directeurs des 14 nouvelles sociétés détenues à 100% par le groupe, Sonelgaz affirme que cette démarche est imposée par la situation du groupe qui cherche à se développer et à améliorer ses performances en recourant à la fusion de plusieurs entreprises. « En application des orientations des pouvoirs publics, Sonelgaz a engagé un processus de réorganisation global visant à rationaliser les dépenses et améliorer ses performances », lit-on dans le communiqué de l'entreprise.

La réorganisation du groupe a mené à l'émergence des sociétés Kahragaz et Inerkib suite à la fusion de plusieurs sociétés et également la création de nouvelles directions centrales de recherche pour les

besoins d'exercice du rôle de prescripteurs de politique globale et contrôleurs opérationnel. (Islam, 2022)

1.5 Organisation générale du groupe SONELGAZ :

Le Groupe SONELGAZ est constitué de structures fonctionnelles établies en Directions et de structures opérationnelles établies en Filiales. Il est structuré comme suit :

A- Structures opérationnelles (Filiales) :

- Transport de l'électricité et opérateur de système STOS
- La Compagnie de l'Engineering de l'Electricité et du Gaz CEEG-Spa
- Sonelgaz-Distribution SADEG
- Sonelgaz - Production de l'Electricité.
- Société Algérienne de Gestion du Réseau de Transport du Gaz

B- Structures fonctionnelles :

- Compagnie d'engineering d'électricité et du gaz
- Direction Générale du Développement et des Systèmes (DGDS)
- Direction des Finances (DF)
- Direction des ressources Humaines (DRH)
- Direction de l'audit (DA)
- Direction Générale du System et Informatique (DGSI)

2 - Présentation de la Filiale Transport de l'électricité et opérateur de système STOS :

2-1 Historique de (STOS) :

La Société Algérienne de transport de l'électricité et opérateur de système STOS a été créée le 1er janvier 2004 en tant que filiale du groupe Sonelgaz. Elle a été établie dans le but d'assurer l'exploitation, la maintenance et le développement du réseau de transport d'électricité conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, notamment la loi n°02-01 du 5 février 2002 relative à l'électricité et à la distribution de gaz dans le réseau de canalisations, dans le but de garantir une capacité adaptée aux besoins et aux réserves.

Le réseau de transport d'électricité peut être défini comme un ensemble d'infrastructures comprenant des lignes aériennes, des câbles souterrains, des interconnexions internationales, des stations de transformation, ainsi que des équipements de communication, de production et de commutation qui assurent le transport de l'électricité jusqu'aux clients, ainsi que la liaison entre les centres de production d'électricité et les centres de réseaux de transport d'électricité.

2-2 Les responsabilités :

Sur cette base, la direction générale de l'entreprise assume les responsabilités suivantes :

- Gestion de l'ensemble des capacités de transport d'énergie électrique et des infrastructures spécialisées associées.
- Administration, planification et établissement de normes pour évaluer le fonctionnement de l'entreprise.
- Participation au comité exécutif et au conseil d'administration de la société mère.
- Liaison entre les différentes fonctions de la succursale.
- Définition et élaboration des politiques, des méthodes d'exploitation, de maintenance et de préservation du fonctionnement.
- Garantie du bon déroulement des opérations.
- Préparation et mise en œuvre d'une politique de restructuration et de fonctionnement.
- Participation à la planification opérationnelle.
- Garantie de relations avec divers partenaires.

2-3 les objectifs de (STOS) :

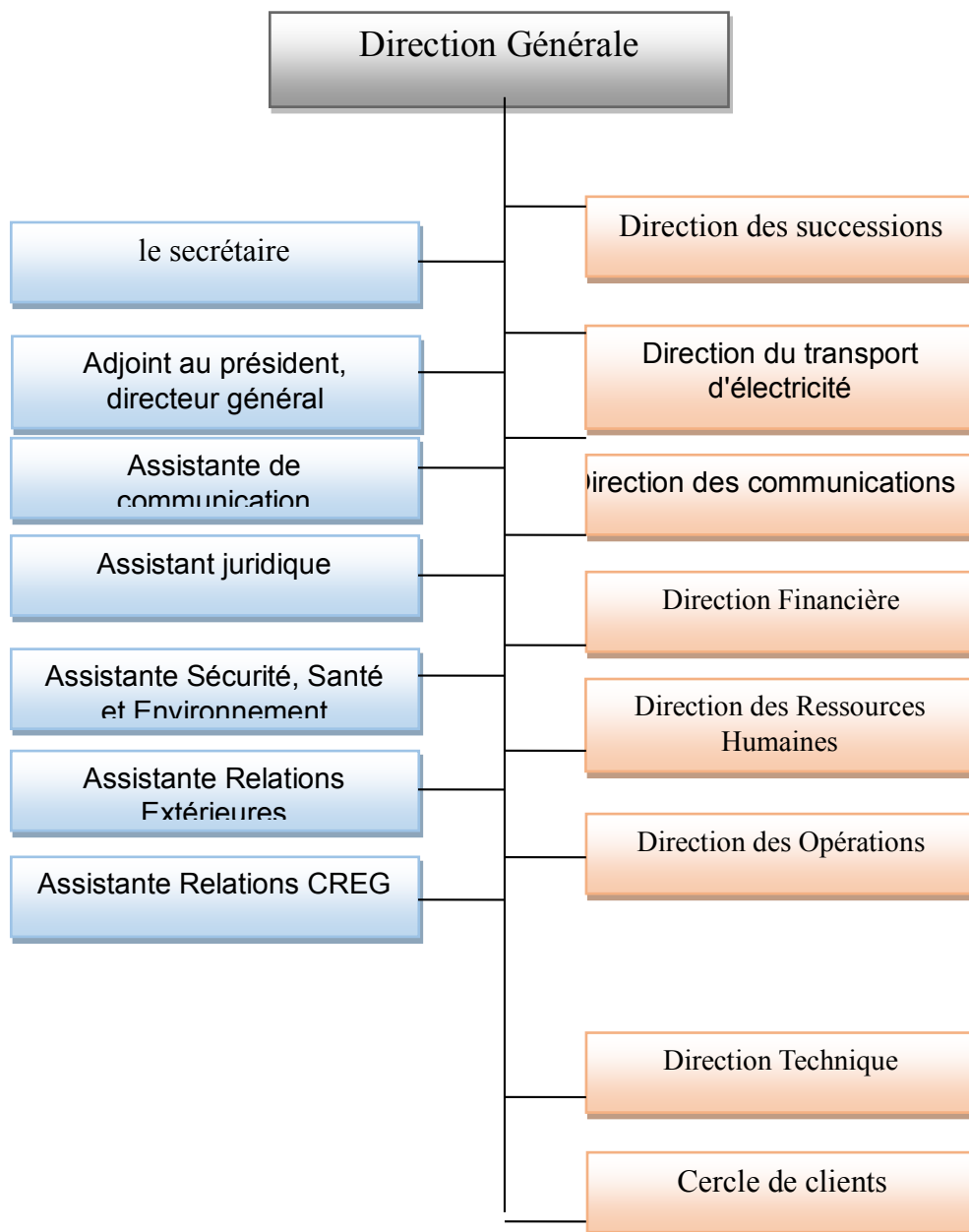
Les objectifs de La Société Algérienne de transport de l'électricité et opérateur de système sont les suivants :

- Répondre à la demande croissante en électricité.
- Répondre aux exigences des utilisateurs du réseau en matière de disponibilité et de qualité de l'approvisionnement énergétique.
- Utilisation optimale des ressources financières.
- Développer les services d'exploitation et de maintenance.
- Développer les services de communication.
- Augmenter les compétences et la satisfaction des ressources humaines.

2-4 L'organigramme de STOS :

La Société STOS est composée de plusieurs directions qui travaillent de manière coordonnée et intégrée pour atteindre l'objectif de l'entreprise, qui est de fournir les meilleurs produits et services pour garantir la satisfaction des clients. Voici la structure organisationnelle de STOS :

Figure10 : L'organigramme de STOS



Source : département des ressources humaine 2022

3. la présentation de la direction des ressources humaines (STOS) :

La Direction des Ressources Humaines de la Société Algérienne de Gestion du Réseau de Transport d'Electricité (GRTE) est chargée, en collaboration avec la Direction Générale, de définir les politiques en matière de ressources humaines de l'entreprise et de veiller à leur mise en œuvre par le biais du personnel. Elle fournit également des conseils et établit des canaux de communication entre les responsables et les employés placés sous leur autorité, dans le but de développer les compétences et les capacités des ressources humaines.

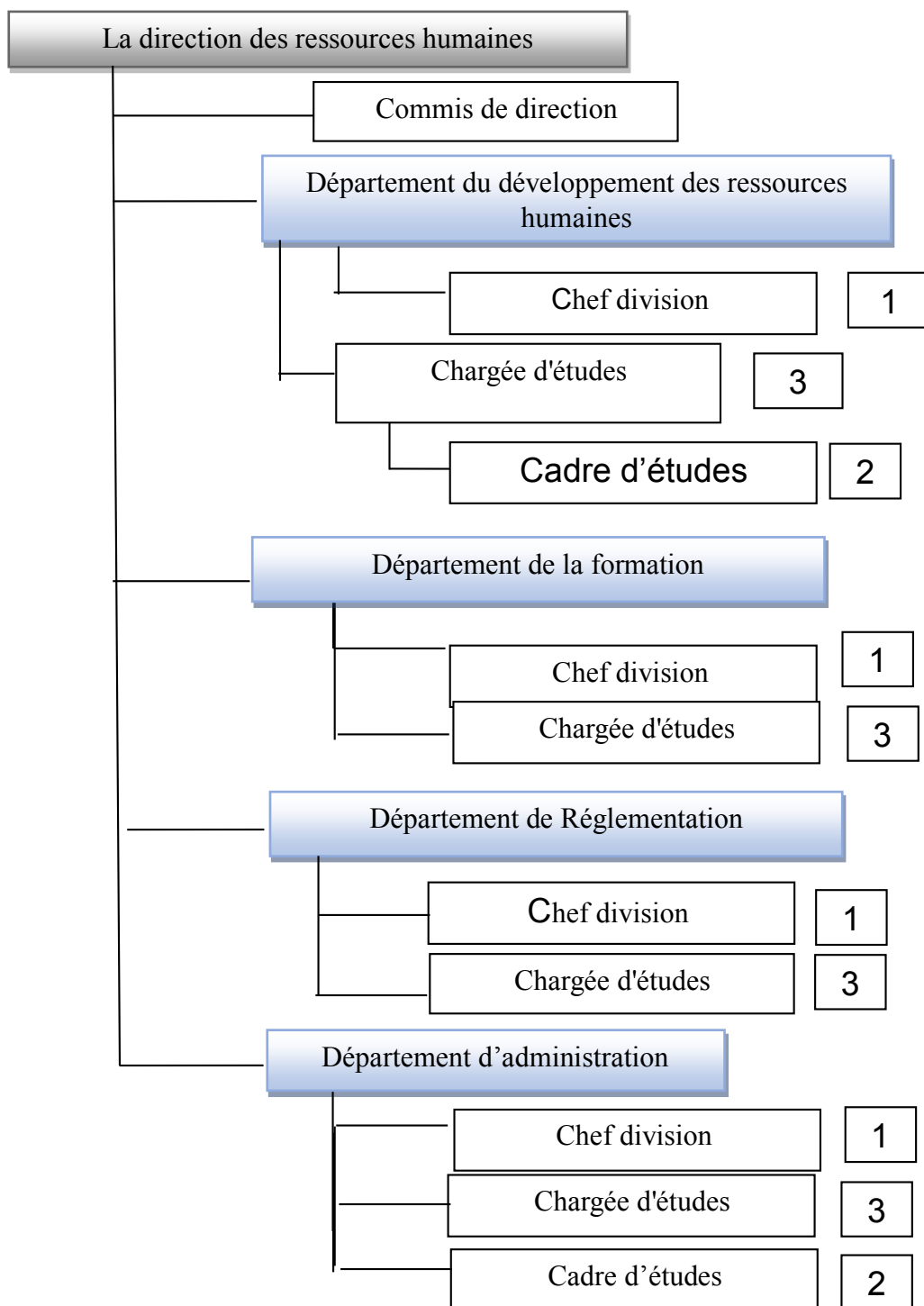
Les missions et l'organisation de la Direction des Ressources Humaines de la Société Algérienne de Gestion du Réseau de Transport d'Electricité (GRTE) comprennent les éléments suivants :

- Garantir la politique des ressources humaines et définir les conditions internes de son application, qui sont suivies de près sur le plan opérationnel.
- Préparer les salaires ou les rémunérations et gérer efficacement les dossiers administratifs.
- Suivre et déterminer les données du dossier informatique des employés.
- Établir des relations de travail avec des entités externes telles que la Caisse de Sécurité Sociale et la Caisse Nationale de Retraite.
- Gérer administrativement le personnel, y compris la gestion des absences.
- Préparer un bilan mensuel et annuel des ressources humaines.
- Élaboration du plan de recrutement interne et externe.
- Recherche de ressources humaines efficaces et hautement qualifiées.
- Préparation et réalisation des éléments liés aux promotions.
- Mise à jour des structures organisationnelles et évaluation des ressources humaines pour créer une adéquation entre les ressources humaines et les postes.
- Dans le cadre des relations avec le centre de médecine du travail, soumettre tous les employés à une consultation médicale au moins une fois par an.
- Assumer la responsabilité lors des réunions du comité disciplinaire.
- Établir des relations avec les représentants des employés et garantir leur continuité.
- Préparation et mise en œuvre des travaux conformément aux lois et aux politiques de gestion du personnel, de formation et de sécurité au sein de l'entreprise.
- Fournir des solutions techniques et des suggestions correctives pour certains problèmes.
- Organiser et surveiller l'application des lois en vigueur.
- Élaboration du plan de développement et de formation de l'entreprise.

Nous présenterons Ci-dessous la structure organisationnelle de la Direction des Ressources Humaines de la Société Algérienne de Gestion du Réseau de Transport d'Electricité.

3-1 L'organigramme de la direction des ressources humaines de STOS :

Figure11 : L'organigramme de la direction des ressources humaines de STOS.



Source : département des ressources humaine 2022

Chapitre 03 : présentation et discussion des résultats

Chapitre 03 : présentation et discussion des résultats

Dans ce chapitre, nous nous concentrons sur l'exploration approfondie de la contribution de SIRH dans la transmission des connaissances. Au travers des entretiens qualitatifs réalisés avec les responsables des départements de ressources humaines et des ingénieurs, nous cherchons à comprendre les avantages offerts par le SIRH, ainsi que les défis et les obstacles rencontrés dans sa mise en œuvre. Nous analyserons ces résultats afin de formuler des recommandations spécifiques qui permettront d'optimiser le SIRH de la société, en alignant les objectifs stratégiques de l'entreprise avec les nouvelles technologies et les tendances du marché.

Ce chapitre sera consacré à l'analyse des données de l'enquête, l'interprétation et la discussion des résultats, qui vont nous permettre de répondre à notre question de recherche.

Section 1 : Traitement sémantique des données :

Ce traitement sémantique permet d'identifier les résultats pertinents permettant ainsi d'une compréhension plus approfondie des phénomènes observés :

1- les Données personnelles et fonctionnelles :

L'étude effectuée sur l'échantillon principalement composé des cadres et des chargé d'étude de la direction RH et des ingénieurs.

Les données personnelles et fonctionnelles de notre enquête, présentées dans le tableau ci-dessous, montrent que la majorité des interviewés sont âgés entre 31 ans et 55ans, ont des diplômes universitaires, des postes importants, et plus de 6 ans d'expérience.

Tableaux 4 : identification des interviewés

Identification	Les initiatives	Age	Genre	Les années d'expérience	Le poste occupé
Interviewé 1	B Y	55	Homme	De 21 à 25 ans	Ingénieure d'étude
Interviewé 2	B A	32	Femme	De 11 à 15 ans	Ingénieur d'informatique principale
Interviewé 3	B T	31	Homme	De 6 à 10 ans	Cadre d'étude
Interviewé 4	D N	50 ans	Femme	De 21 à 25 ans	Charger d'études service administration
Interviewé 5	S M	45	Femme	De 16 à 20 ans	Chef division
Interviewé 6	Z N	35 ans	Femme	De 11 à 15 ans	Secrétaire DRH

Source : Elaboré par nous-mêmes avec le logiciel Nvivo 12

2- les approches d'analyse par logiciel Nvivo :

Tableaux 5 : les approches d'analyse par logiciel Nvivo

	L'approche lexicale	Approche linguistique	Approche thématique
Le rôle de l'approche	-La représentation visuelle -L'apparaître des mots essentiels qui caractérisent une notion, un concept un point de vue un résultat	- extraire la relation entre les entretiens - Montrer le lien entre les entretiens par le coefficient de corrélation Pearson	- Résumer et d'analyser les données de manière plus efficace - facilitant les comparaisons et les analyses entre les différents thèmes et les différents entretiens.
Les modèles d'analyse	Les nuages de mots	Sources regroupées par similarité de mot	La matrice a condensé

Source : Elaboré par nous-mêmes

2-1 l'approche lexicale :

L'analyse lexicale est fondée sur les proximités entre les mots employés et la statistique fréquentielle après une première étape de fabrication d'un lexique de mots puis de découpage du texte en unités. Les requêtes de fréquence de mots nous permettent d'établir une liste des mots les plus fréquemment utilisés dans les sources, les nœuds, les ensembles les annotations sélectionnés. Elles sont donc particulièrement utiles pour identifier les thèmes ou concepts clés.

On à utiliser le nuage de mots pour la représentation visuelle et l'apparaître des mots essentiels qui caractérisent une notion, un concept un point de vue un résultat.

Dans notre enquête on à choisir 6 questions ont un nuage de mots clair et simple parmi 11 questions.

2-1-1 les pratiques de la fonction RH qui sont couverts par le SIRH et les éléments technologiques qui supportent le SIRH :

D'après ce nuage de mots les 10 premiers termes qui ressortent des entretiens avec les interviewés, portent principalement sur les éléments technologiques qui supportent le SIRH Tansik, Barnamaj, Nova, téléphone, l'intranet et les pratiques de la fonction RH qui sont couverts par le SIRH la gestion des carrières, les décisions, le congés la paie et les attestations.

Figure 12 : le nuage de mots 1



Source : Elaboré par nous-mêmes avec le logiciel Nvivo 12

2-1-2 le niveau d'utilisation de SIRH :

D'après ce nuage de mots les 10 premiers termes qui ressortent des entretiens avec les interviewés, portent principalement sur la satisfaction, niveau moyen, utile, quotidienne, existe, bénéfique, utilisé, adapté, besoins, appliqué, principalement, appliqué.

Figure 13 :le nuage de mots 2



Source : Elaboré par nous-mêmes avec le logiciel Nvivo 12

2-1-3 les différents moyens et pratique utilisés par la société pour partager ces connaissances et les informations et les savoir partagé entre les individus et les groupes :

D'après ce nuage de mots les 10 premiers termes qui ressortent des entretiens avec les interviewés portent principalement sur les réunions, le travail groupes, l'équipes, plateformes, procédures, les compétences, les expériences, les rapports, les notes, savoirs, courriers.

Figure 14 :le nuage de mots 3



Source : Elaboré par nous-mêmes avec le logiciel Nvivo 12

2-1-4 le niveau de partage des connaissances :

D'après ce nuage de mots les 5 premiers termes qui ressortent des entretiens avec les interviewés, portent principalement sur satisfaisant, bien, basée, satisfaisant, diminution.

Figure 15 :le nuage de mots 4



Source : Elaboré par nous-mêmes avec le logiciel Nvivo 12

2-1-4 l'efficacité du SIRH dans le partage des connaissances :

D'après ce nuage de mots les 9 premiers termes qui ressortent des entretiens avec les interviewés, portent principalement sur bénéfiques, disponibilité, avantage, facilité, efficace, basée, offre, besoins, expériences.

Figure 16: le nuage de mots 5



Source : Elaboré par nous-mêmes avec le logiciel Nvivo 12

2-1-5 les principaux défis rencontrés dans l'utilisation du SIRH pour le partage des connaissances :

D'après ce nuage de mots les 10 premiers termes qui ressortent des entretiens avec les interviewés, portent principalement sur : problèmes, stratégiques, complexité, résister, changement, technologies, interruptions, nouvelles, fonction.

Figure 17: le nuage de mots 6



Source : Elaboré par nous-mêmes avec le logiciel Nvivo 12

2-2 l'approche linguistique :

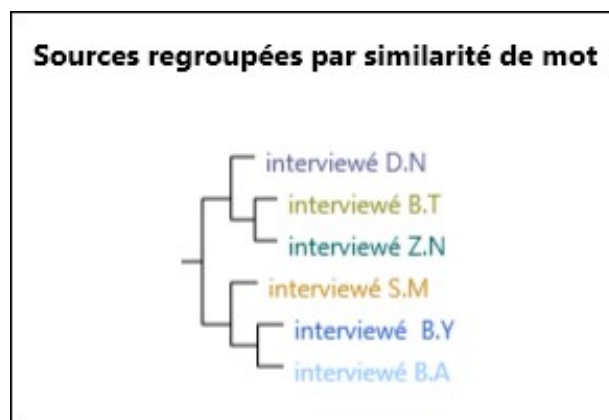
Cette approche nous permet d'extraire la relation entre les entretiens et le lien entre eux par le coefficient de corrélation Pearson qui montre la proximité entre les entretiens par la similarité des mots.

Tableau 6 : la proximité entre les entretiens

Source A	Source B	Coefficient de corrélation de Pearson
Éléments internes\interviewé Z. N	Éléments internes\interviewé B. T	0.983616
Éléments internes\interviewé D. N	Éléments internes\interviewé B. T	0.973494
Éléments internes\interviewé Z. N	Éléments internes\interviewé D. N	0.972767

Source : Elaboré par nous-mêmes avec le logiciel Nvivo 12

Figure 18 : la proximité entre les entretiens



Source : Elaboré par nous-mêmes avec le logiciel Nvivo 12

2-3 l'approche thématique :

L'analyse de contenu thématique constitue un outil classique pour l'étude qualitative par la catégorisation des énoncés dans des thèmes d'analyse. Le but est de repérer les unités sémantiques qui constituent l'univers discursif de l'énoncé. Méthode basée sur le repérage des idées significatives et leur catégorisation, pour notre analyse thématique on a utilisé la matrice à condensé.

La matrice à condensé élaborer par Nvivo :

La matrice à condenser Nvivo12 permet de résumer et d'analyser les données de manière plus efficace, en facilitant les comparaisons et les analyses entre les différents thèmes et les différents entretiens.

On à élaborer cette matrice par logiciel Nvivo (voir Tableau : la matrice à condensé en Annexes).

Section 2 : Interprétation et Discussion des résultats

1 Interprétation des résultats :

Nous présentons les résultats de notre étude sur la contribution de SIRH dans la transmission des connaissances organisationnelle selon les réponses sur les thèmes d'entretien.

1.1 les résultats du thème 02 : la réalité d'utilisation de SIRH

La Société Transport de l'électricité et opérateur de système STOS_bénéficie de l'intégration d'un système d'information RH performant et bien utilisé. Les plateformes mises en place garanti une automatisation des processus administratifs et une meilleure gestion des données des employés.

Le SIRH de la société englobe diverses pratiques de la fonction RH intégrer dans logiciel NOVA qui aborde les fonctionnalités suivantes :

La gestion de la paie : Automatisant le calcul et la distribution des salaires et des avantages sociaux, ce qui assure précision et conformité réglementaire.

La gestion des dossiers administrative : Il regroupe et structure les données essentielles comme les informations personnelles des employés, les informations sur les postes occupés, les historiques de salaire.

La gestion des carrières : le système propose des fonctionnalités permettant de gérer les plans de carrière individuels, en alignant les objectifs personnels des employés avec les exigences organisationnelles à long terme.

Gestion des absences :

Le système automatise et organise la gestion des absences, ce qui rend plus facile la collecte, le suivi et la gestion des informations concernant les congés, les maladie et d'autres types d'absences. Ils offrent aux salariés la possibilité de soumettre leurs demandes d'absence en ligne, ce qui facilite le processus pour les responsables et les équipes des ressources humaines.

Gestion de temps et activités :

Il offre la possibilité de regrouper et de gérer automatiquement le suivi des heures de travail, des absences et des activités des salariés.

Les déclarations annuelles : Il facilite la collecte, la gestion et la transmission des données requises pour les déclarations fiscales, les déclarations de revenus des employés, ainsi que d'autres documents administratifs essentiels.

Les éléments technologiques qui soutiennent le système sont divers on trouve :

Les logiciel et plateformes :

Logiciel IPmsg.exe : est utilisé par les sociétés pour la communication informelle entre les individus.

Logiciel Nova :

NOVA est un logiciel développé par la société Sonelgaz, filière Elite, introduit en janvier 2013. Ce système intègre une variété de fonctionnalités en matière de la fonction RH, telles que la gestion du temps, la gestion des carrières, la gestion de paie. Il offre la possibilité de regrouper et d'automatiser la gestion de ces processus essentiels, ce qui améliore l'efficacité opérationnelle et garantit le respect des normes réglementaires.

Plateforme Tansik :

La plateforme Tansik est une boîte de communication et de coordination qui a été créée par la société Sonelgaz filière Elite en 2014, pour la création et la gestion d'e-mails professionnels qui sont destinés à tous les employés.

Elle facilite et sécuriser la communication entre les individus de la société.

Les directeurs et les ingénieurs d'informatiques ont accès à tous les comptes pour contrôler les activités des employés.

Plateforme Barnamaj :

C'est une nouvelle plateforme développée par la société et lancée le 1er janvier 2024. Conçue principalement pour être utilisée par les chefs, directeurs et responsables,

Elle propose des outils et des fonctionnalités avancés pour la coordination et les opérations au sein des entreprises.

La plateforme enregistre directement les courriers d'arrivée et de départ. Assure La sécurité, la rapidité et la facilité d'envoi des documents, des notes et des rapports entre les secrétaires et les dirigeants permettent de réduire le temps consacré aux registres papier.

Plateforme Moltaka :

Créée par le groupe Sonelgaz filière Elite. Il s'agit d'une communauté en ligne regroupe les informations et les nouvelles de la société.

Les journaux et Magazines :

Magazine Asdaa.

Le journal Alilem.

L'intranet, L'Internet, Le skypes (version professionnelle).

Les éléments classiques qui supportent le système :

- Le téléphone.
- Les enveloppes.
- Les agents de liaison.
- Le fax.

La société accorde une importance à la formation continue de ses individus afin de garantir la maîtrise de ses logiciels et plateforme, ces formations sont régulières et ciblées permettent aux collaborateurs de se familiariser avec les nouvelles technologies et de mettre à jour leurs compétences.

Ces initiatives améliorent non seulement l'efficacité opérationnelle, mais augmentent également l'autonomie et la satisfaction des employés en leur donnant les outils dont ils ont besoin pour remplir leur rôle et s'adapter à la technologie à mesure qu'elle évolue.

Le niveau d'utilisation du SIRH est considéré comme moyen par les employés dans la plupart des entretiens.

Malgré sa reconnaissance pour ses bénéfices, de nombreux utilisateurs estiment qu'il reste encore des possibilités de perfectionnement et d'amélioration de ses fonctionnalités. Ces commentaires soulignent l'importance de continuer à investir dans la formation et l'accompagnement afin de maximiser l'efficacité de ce système.

Les réponses des interviewees indiquent que ce système rencontre des problèmes et difficultés ou l'on trouve :

- Les utilisateurs signalent des blocages fréquents et des arrêts soudains du système, ce qui perturbe les pratiques opérationnelles et quotidiennes
- le système ne touche pas directement les pratiques stratégiques de la fonction RH.
- les problèmes de compatibilité avec d'autres systèmes ou logiciels utilisés au sein de la société.
- les temps d'attente prolongés pour obtenir un support technique ou des réponses à des questions urgentes.

Tableau 7: les principaux résultats du thème 02 la réalité d'utilisation de SIRH

Le thème	Le responsable	La réponse
La réalité d'utilisation de SIRH	I1 : Ingénieure d'étude	<p>« Je trouve que le SIRH est utile principalement pour des pratiques quotidiennes. »</p> <p>« Le système n'est pas assez avancé, il touche principalement les pratiques opérationnelles quotidiennes, il ne contribue pas dans les pratiques stratégiques. »</p>
	I2 : Ingénieur d'informatique principale	<p>« Je trouve que le niveau de ce système est moyen. »</p> <p>« Les employés aient des besoins spécifiques et des propositions pour améliorer le système d'information des ressources humaines (RH). Cependant, ces besoins et suggestions n'atteignent pas toujours les informaticiens.</p> <p>Les informaticiens n'ont pas la capacité de modifier les systèmes d'information sans l'accord préalable du supérieur. »</p>
	I3 : Cadre d'étude Service administration	<p>« Le SIRH de l'entreprise est perçu comme satisfaisante, efficace et bénéfique. »</p> <p>« Les problèmes récurrents incluent l'arrêt soudain des logiciels, Je propose de créer des plateformes de formation en ligne, t connues sous le nom de Learning Management System (LMS). »</p>
	I4 : Chargé d'études Service administration	<p>« Le SIRH de l'entreprise est considéré comme bon, satisfaisant, efficace et utile »</p> <p>« On trouve certains problèmes récurrents comme l'arrêt soudain des logiciels on utilise jusqu'à maintenant le carnet d'évaluation papier Je propose d'ajouter une option dans logiciel Nova pour évaluer les employés »</p>
	I5 : Chef division	<p>« Le SIRH est à un bon niveau »</p> <p>« par fois Les logiciels ne communiquent pas bien, ce qui entraîne des erreurs de données . »</p>
	I6 : Secrétaire DRH	<p>« Le SIRH de l'entreprise a un niveau moyen »</p> <p>« Les problèmes récurrents incluent l'arrêt soudain des logiciels Je propose de créer des plateformes de formation en ligne, également connues sous le nom de Learning Management System (LMS) »</p>

Source : Elaboré par nous-mêmes à l'aide de la matrice à condensé

1.2 les résultats du thème 03 : le niveau de partage des savoir

Selon les résultats d'entretiens, il est apparu que la société utilise diverses méthodes et pratiques pour transmettre les connaissances entre les individus on trouve :

- Les plateformes numériques sont parmi ces moyens qui permettent d'accéder aux ressources et aux documents partagés.
- Les séminaires et des réunions régulières.
- Les agents de liaison jouent un rôle essentiel en reliant les divers services et en garantissant la circulation des dossiers.
- Les programmes de formation.
- Le travail d'équipe.

Le niveau de transmission des connaissances au sein de l'entreprise est considéré comme moyen. Bien que des efforts soient faits pour partager les informations et les compétences, il reste des lacunes qui empêchent une diffusion complète des connaissances. Les employés estiment que le processus n'est pas encore super ou parfait, soulignant ainsi la nécessité de renforcer les mécanismes de partage et de formation pour améliorer ce domaine crucial.

Le mentorat est principalement une des méthodes couramment employées pour transmettre les connaissances et les expériences des employés anciens, expérimentés et retraités.

Cette pratique consiste à associer des employés expérimentés avec des collègues moins expérimentés pour des formation et de conseils personnalisés.

La société propose des ateliers et des séminaires où les anciens employés échangent leurs connaissances aussi Les bases de données et les archives documentaires sont également mises à disposition pour conserver et diffuser ces connaissances.

De plus, il arrive parfois que les retraités soient conviés à revenir pour des tâches particulières ou des consultations, ce qui favorise une transmission continue et dynamique de leur expertise.

Tableau 8 : les principaux résultats du thème 03 le niveau de partage des savoir

Le thème	Le responsable	La réponse
le niveau de partage des savoir	I1 : Ingénieure d'étude	<p>« le partage des connaissances était élevée J'ai observé une diminution notable dans les pratiques de transmission des connaissances. »</p> <p>« L'entreprise organiser des ateliers ou des séminaires où les anciens employés partagent leurs expériences et leurs meilleures pratiques. »</p>
	I2 : Ingénieur d'informatique principale Secrétaire DRH	<p>« Le niveau de partage des connaissances est moyen je ne trouve pas qu'il est super ou parfait L'entreprise peut organiser des ateliers ou des séminaires où les anciens employés partagent leurs expériences et leurs meilleures pratiques. »</p>
	I3 : Cadre d'étude Service administration	<p>« Je trouve que le partage des connaissances est basée principalement sur le SIRH. D'après mon expérience au sein de l'entreprise, je suis d'avis que le niveau de transmission des connaissances est satisfaisant »</p> <p>« Pour les retraités, l'entreprise peut les inviter à revenir en tant que consultants ou formateurs ponctuels. Cela permet de bénéficier de leur expertise sans qu'ils soient employés à plein temps. »</p>
	I4 : Charger d'études Service administration	<p>« Selon mon expérience dans l'entreprise je considère que le niveau de transmission des connaissances est bon et satisfaisant »</p> <p>« La société mis en place un système tutorat où des salariés expérimentés assurent l'accompagnement et la formation des nouveaux arrivants. »</p>
	I5 : Chef division	<p>« Selon mon expérience dans l'entreprise je trouve que le niveau de transmission des connaissances est bon et satisfaisant »</p> <p>On trouve ce système dans les écoles des formations de l'entreprise ou elle bénéficie des expériences des retraités en les employant comme formateurs</p>
	I6 : Secrétaire DRH	<p>« Le niveau de transmission des connaissances est satisfaisant »</p> <p>« L'une des méthodes courantes est le mentorat, où les employés expérimentés sont jumelés avec des collaborateurs plus jeunes pour les guider et partager leurs savoirs. »</p>

Source : Elaboré par nous-mêmes à l'aide de la matrice à condensé

1.3 les résultats du thème 04 : le SIRH aux services de partage des connaissances

La question de l'utilisation du SIRH pour faciliter la transmission des connaissances a été positivement abordée par les interviewés.

Ils ont confirmé que La transmission des connaissances repose principalement sur le système d'information RH. Le système d'information offre des caractéristiques comme les bases de données centralisées, les portails collaboratifs et les outils de gestion, ce qui facilite un accès rapide et efficace aux ressources et aux informations requises.

Il encourage la communication et la collaboration entre les collaborateurs, garantissant ainsi une diffusion fluide et continue des connaissances au sein de l'entreprise.

Tableau 9 : les principaux résultats du thème 04 le SIRH aux services de partage des connaissances

Le thème	Le responsable	La réponse
Le SIRH aux services de la transmission des connaissances	I1 : Ingénieure d'étude	« Dans notre entreprise, le SIRH joue un rôle important dans les pratiques de la transmission des connaissances » « La société peut améliorer le SIRH Par la mise en place de modules de formation en ligne et de bibliothèques de ressources accessibles à tous permettrait de centraliser et de diffuser les connaissances de manière plus efficace. »
	I2 : Ingénieur d'informatique principale Secrétaire DRH	« Je pense que le système contribue à une meilleure partage des connaissances. » « Pour optimiser le SIRH je propose l'intégration des technologies d'intelligence artificielle pour recommander des formations personnalisées en fonction des compétences et des intérêts des employés »
	I3 : Cadre d'étude Service administration	« Je trouve que le partage des connaissances est basé principalement sur le SIRH, il offre des bénéfices tels que la facilité d'accès et la disponibilité des données sur les compétences et les expériences des employés »
	I4 : Chargé d'études Service administration	« Dans notre entreprise, le SIRH joue un rôle important dans les pratiques de la transmission des connaissances, Grâce à ce système nous pouvons facilement identifier les employés dans différents domaines » « Je pense que le système contribue à un meilleur partage des connaissances et les expériences des employés »

	I5 : Chef division	« Je trouve que le partage des connaissances est basée principalement sur le SIRH Le Système d'Information des Ressources Humaines offre des bénéfices tels que la facilité d'accès et la disponibilité des données sur les compétences »
	I6 : Secrétaire DRH	« Le système favorise un partage plus efficace des connaissances » « À l'avenir, il serait possible d'améliorer l'utilisation du système d'information RH en intégrant des fonctionnalités de formation en ligne sur les plateformes E-learning pour tous les employés »

Source : Elaboré par nous-mêmes à l'aide de la matrice à condensé

2.La discussion : l'approche critique du travail et des résultats :

Dans notre analyse des entretiens nous avons identifié la contribution de système d'information RH dans la transmission des connaissances organisationnelles ; nous pouvons maintenant discuter le travail en comparant les résultats de notre étude avec la partie théorique et examinons de manière critique comment les systèmes d'information en ressources humaines (RH) peuvent faciliter la transmission efficace des connaissances organisationnelles et bien sur d'établir une relation constructive entre la théorie et la pratique En intégrant des concepts théoriques issus de la littérature pour réaliser un approche critique solide.

Selon la recherche de (Boudiaf & Tarek, 2019) Le SIRH s'efforce de créer la coordination et L'intégration de toutes les fonctions et faciliter la transmission des informations sur toutes les activités de la fonction RH. De plus, nos résultats concordent avec la théorie de continuité de savoir de (Kimiz, 2022) qui affirme que l'adaptation des technologies moderne de communication et le développement des systèmes d'information ce sont des facteurs essentiels pour maintenir la mémoire organisationnelle.

Ainsi, en comparant les résultats de notre étude avec les théories de la valorisation des connaissances nous constatons une comptabilité significative des idées entre les pratiques de l'entreprise et les recommandations théoriques. Cela pourrait inclure la mise en place d'une, la formation du personnel à l'utilisation des nouvelles technologies, l'intégration de systèmes informatiques pour améliorer la coordination entre les services, et l'adoption de méthodes plus adaptées à la satisfaction des employées.

A travers les résultats d'entretien on peut dit que le SIRH de la société est considéré comme un levier principal pour la transmission efficace des connaissances alors les résultats des recherches précédente est particulièrement bien adaptée aux résultats obtenus.

Notre exploration des pratiques concrètes observées dans notre étude de cas est guidée par ce cadre théorique, ce qui nous permet de mieux comprendre les mécanismes par lesquels les systèmes d'information RH diffusent les connaissances au sein de l'entreprise.

3. les limites de recherche :

Les limites d'une étude de recherche qualitative peuvent inclure des éléments tels que :

La sélection des interviews peut être limitée par des contraintes telles que la disponibilité des employés, ce qui pourrait influencer la représentativité des données recueillies.

Les résultats d'une étude qualitative ne peuvent pas être généralisés à d'autres entreprises et contextes

Les participants peuvent éprouver des difficultés à communiquer certaines informations confidentielles, ce qui pourrait restreindre la diversité des données collectées.

Les participants peuvent avoir des réticences à partager certaines informations sensibles, ce qui pourrait limiter la richesse des données recueillies.

Nous avons rencontré quelques difficultés lors de l'utilisation du logiciel Nvivo.

Le manque des références et d'étude antérieures qui adaptent directement le thème de sujet nous a obligé à consacrer un double effort.

4. Les suggestions :

Cette intégration entre la théorie et la pratique permet d'identifier des stratégies pertinentes pour améliorer l'efficacité et la pertinence des systèmes d'information RH dans la transmission des connaissances organisationnelles

Donc il est important de noter que malgré les déclarations des chefs de département affirmant que les employés sont très satisfaits du SIRH fourni, il existe des réclamations répétitives Concernant les défis rencontrés lors de l'utilisation de ce système.

Pour améliorer le SIRH de la société, il est crucial que l'entreprise développe une présence digitale et technologique solide et utilise des outils éléments modernes et développés les interviewés proposent des suggestions très importantes.

D'abord nous proposons d'ajouter une fonction dans le logiciel Nvivo permettant d'éliminer les fiches d'évaluation papier et d'effectuer des évaluations numériques des employés.

De plus, nous recommandons de créer une plateforme spécifiquement pour la gestion de la formation. La plateforme centralise toutes les activités de formation, facilite l'accès aux ressources pédagogiques et simplifie la gestion du calendrier et des inscriptions, améliorant ainsi la qualité et la cohérence des formations dispensées.

Aussi de résoudre les problèmes de blocage technique qui empêchent le bon fonctionnement du système.

Ensuite, nous avons proposé de mettre en place un chatbot pour traiter les réclamations concernant des problèmes techniques et fournir une assistance immédiate et continue aux utilisateurs.

Enfin, ils ont souligné l'importance de gérer la résistance au changement lors de la mise en œuvre de nouveaux logiciels ou de nouvelles plateformes.

Cela peut inclure des programmes de formation et de soutien pour aider les employés à s'adapter aux nouvelles technologies et garantir une transition en douceur et une adoption réussie.

Conclusion

Conclusion :

En conclusion, à travers notre démarche de recherche on a arrivé à comprendre le rôle du système d'information des ressources humaines (SIRH) à la transmission des connaissances organisationnelles, en se basant sur un paradigme constructivisme est une approche qualitative élaborer par des entretiens individuelle semi-directif, nous avons recueilli des données riches et détaillées auprès des responsables et de cadre de l'organisation étudiée.

Les résultats mener par l'enquête sont diviser selon les thèmes aborder dans le guide d'entretien, le premier montrent que La Société Transport de l'électricité et opérateur de système STOS bénéficie d'une l'intégration d'un système d'information RH performant et bien utilisé. Les plateformes mises en place garanti une automatisation des processus administratifs et une meilleure gestion des données des employés. Le deuxième

Les entretiens ont révélé que les systèmes d'information des ressources humaines favorisent une centralisation et une accessibilité des informations, ce qui facilite le partage des connaissances entre les individus et les groupes.

En outre, ils jouent un rôle essentiel dans l'amélioration des différents pratiques des ressources humain.

Enfin, l'étude a démontré que l'utilisation efficace des systèmes d'information des ressources humaines peut favoriser le partage des connaissances et renforcer les échanges des savoirs et expériences.

Nous avons tiré le futur piste de recherche où nous proposons les perspectives suivantes :

L'impact des plateformes de formation en ligne sur le partage des connaissances organisationnelles.

Impacts de la digitalisation de la fonction RH sur la transmission des connaissances organisationnelles.

La transformation digitale au service de la gestion des connaissances.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Bibliographie :

Boudiaf, I., & Tarek, B. (2019). Le système D'information Des Ressources Humaines Et le Besoin Des Technologies De L'information.

Kimiz, D. (2022). La continuité du savoir :Préservation et transmission.

Baumard, p., & Ibert, j. (2014). *méthodes de recherche en management*. paris: Dinod.

BOUKAIRA, S., & DAAMOUCHE, M. (2021). Quel choix épistémologique pour une recherche en sciences économiques et . *Revue Marocaine de Contrôle de Gestion*, 10.

Girod-Séville, M., & Perret. (2003). *Fondements épistémologiques de la recherche*. paris: Dunod.

Haroun, Z. (2020). -La technique d'observation . Dans *les Techniques de recherche* .

Al-Atwi, A. A. (2007). La relation entre les technologies de l'information et des communications et le niveau de transfert et d'acquisition des connaissances.

Albino, V. G. (2004). Organization and technology in knowledge transfer. 584 – 600.

Ameri, A. h. (2018). *مجلة الحقوق و العلوم الانسانية العدد الاقتصادي*. دور نظم المعلومات الادارية كمدخل تنافسي لتطبيق الادارة المعرفية.

Arika Ben Tata. (2023). *مجلة التنوير الاقتصادي*. مساهمة نظم المعلومات في عمليات إدارة المعرفة.

Bachar Jaber, N. (2016). *مجلة الادارة و الاقتصاد*. كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بعمليات ادارة المعرفة دراسة تحليلية.

Baudoin, E., Diard, C., Benabid, M., & Cherif, K. (2019). *Transformation digitale de la fonction RH*. paris: Dunod.

BENALLOU, H. (2015). LA GESTION DES CONNAISSANCES Notions et principes fondamentaux. *Asjp*.

BENALLOU, H. (s.d.). la gestion des connaissances notions et principes fondamentaux. *ASJP*.

Bensmain-Hammadi, L. (2017). Le Système d'information des Ressources Humaines, Outil de Réponse aux Défis de la Direction des Ressources . *Revue Internationale des Affaires et des Stratégies Economique-IJBES*.

BERTHON, B. (2003). Pour une approche globale du transfert de connaissance. *XIIème Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique* (p. 8). paris: Centre de Recherche Economique Pure et Appliquée (CREPA) .

Bia, M., Figueiredo, Y. G., & Morley, C. (2011). *processus métiers et système d'information*. Dunod.

Boris, B. (2003). Pour une approche globale du transfert de connaissance : une illustration empirique à l'intra-organisationnel. *Les Côtes de Carthage*.

Boudiaf, I., & Tarek, B. (2019). The Human Resources Information System and Information technologie requirement. *Algerian Scientific Journal Platform*.

BOUKTACHE, A. (2022). thèse doctorat La valorisation des connaissances dans l'entreprise algérienne.

Chanchounah, M. (2010). *Algerian Scientific Journal Platform*. دور نظم المعلومات في تسيير المعارف بالمؤسسة.

- Christian, V. (2023). *L'évolution du SIRH dans les entreprises au cours des 50 dernières années*. Récupéré sur linkedin: <https://www.linkedin.com/pulse/l%C3%A9volution-du-sirh-dans-les-entreprises-au-cours-des-50-verhague-0mu0e/>
- Claude Bouhedi, M. (2020). Les pratiques de partage des connaissances d'une unité de recherche pluridisciplinaire en interne et externe. *Communication et Management*.
- COMTET Isabelle, C. S. (2017). Le SIRH peut-il être un outil de communication de proximité ? *Communication & management, 2017/2 (Vol. 14), p. 9-18*.
- Dahmani, A. (2017). La triade GRH-TIC-Management des connaissances : pour un travail d'exégèse du discours managérial. *Communication & management 2017/2 (Vol. 14), pages 19 à 33*.
- Dalkir, K. (2010). La continuité du savoir : préservation et transmission du savoir dans le secteur public. *Télescope vol. 16, n° 1, 151*.
- Davenport, P. (1998). *Working Knowledge: How organizations manage what they know*.
- de Rosnay, J. (1975). *la macroscope: vers une vision globale*. (É. P. Paris, Éd.) paris: Collection : Points.
- de salvo, M. P. (2022). *guide sur la transmission des connaissances*. Conseil de l'Europe et commission européenne .
- Devos, C., & Dumay, X. (2006). Les facteurs qui influencent le transfert : une revue de la littérature. *savoirs Revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes, 14*. doi:<https://doi.org/10.3917/savo.012.0009>
- Drucker, P. F. (1993). *Post-Capitalist Society* (éd. 1st). New York, united states: HarperBusiness.
- drucker, p. (Spring 1993). The rise of the knowldge society. *The Wilson Quarterly(Vol. 17, Issue 2), 52*.
- Fallery, B., kalika, M., & Rowe, F. (2011). *système d'information et management des organisations* . vuibet 6eme édition .
- Ferchaud, B. (2001). De la gestion de l'information à la gestion des connaissances. *La revue I2D – Information, données & documents*.
- Frédéric, P. (2007). Le transfert de connaissances. *Conférence Internationale de Management Stratégique, 10*.
- Grundstein, M. (2017). MGKME: Un Modèle Général de Knowledge Management pour l'Entreprise. doi:10.13140/RG.2.2.20999.39843
- HAROUZ, S., & MATMAR, D. (2017). Le Knowledge management et les technologies de L'information et decommunication. *International Journal of Economics & Strategic Management of Business Process-ESMB*.
- Jacquemet, S. (2014). *De l'organisation apprenante au knowledge management*. paris: dunod.
- Jean Yves PRAX. (2000). *Le guide du KM : concepts et pratiques du management des connaissances*. Paris, france: éd Dunod.
- Jean-Yves, P. (2000). *Le guide du knowledge management*. Dunod.
- Jean-Yves, P. (2012). *le manuel du knowledge management*. (3eme, Éd.) Dunod.
- Just, B. (2011). *Pas de DRH sans SIRH* (éd. 2eme édition). France: Editions liaison.

- Kassim, A. M., & Allaa Khalil, E. U. (2020). دور نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز ادارة المعرفة. *International Journal of Business Ethics* .
- Kassim, E. A., & Ukosh, A. K. (2020). The Role of Human Resources Information Systems in Enforcing knowledge management. *International Journal of Business Ethics*.
- Khalid, R. M., Bilqees, G., Syed Irfan, H., & Heesup, H. (2022). Management of knowledge and competence through human resource information system—A structured review. *Front. Psychol*.
- Kherbouche, A. (2017). La contribution du management des connaissances à la performance de l'université. 09.
- M.J.Kavanagh, H. G. (1990). Human Resource information systems : development and Applications. *PWS-KENT Publishing Company*, 26.
- Marrec, A. (2005). Le "TIC TAC TOE" de la GRH. *Télescope, revue d'analyse compare en administration publique*.
- Michael J. Kavanagh, M. T. (2011). *Human ressources information systems applications ,and future directions* (éd. second edition). New York , University of Albany, united states: SAGE publications.
- Michelle, G., & Patrick, G. (2010). *SIRH*. paris: Dunod.
- MIRDASSE, S., JAOUHARI, L., & BETTIOUI, R. E. (2023, 05 27). Utilisation du système d'information des ressources humaines (SIRH) dans l'entreprise : cas d'un échantillon d'entreprises de la région Souss-Massa. *RevistaMultidisciplinar*. doi: <https://doi.org/10.23882/rmd.23161>
- Mohamed Tarfa (2018). اطروحة دكتوراة تكامل عمليات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وأثره على إدارة الموارد البشرية مؤسسة موبيليس.
- Mohammed Belkebir, k. (2022). L'organisation apprenante : vers la mise en place d'une. *Revue d'études juridiques et économiques*.
- Moulette, P., Roques, O., & Tironneau, L. (2019). *Gestion des ressources humaines*. paris: Dunod.
- Mounoud, E., & Dudezert, A. (2008). Défis et opportunités : le KM entre technologies, comportements et organisations. Dans E. Mounoud, & A. Dudezert, *Vers le KM 2.0 : quel management des connaissances imaginer pour faire face aux défis futurs ?* Vuibert. Paris.
- Nonaka, & Takeuchi. (1995). «*The Knowledge Creating Company*»,.
- OULAD ABDESLAM, S., & EL KHALKHALI, I. (2022). Digitalisation de la Fonction RH : revue de littérature. *Actes du Colloque International d'une recherche « sur » l'entreprise à une recherche « avec » l'entreprise.*, (p. 321). tétouan - maroc.
- Pennaforte, A., Guignard, J.-L., Jean-Pierre, & de La Pradelle, A. (2022). *Les fondamentaux de la GRH*. Dunod.
- Reix. (2000). *système d'information et management des organisation*. paris: vuibert.
- Rivard, P., & Lauzier, M. (2013). Le transfert des apprentissages et du développement des ressources humaines. Dans *La gestion de la formation et du développement des ressources humaines, 3e édition* (p. 240). Québec, l'Université du Québec, canada.
- Sellin, K., Dudezert, A., & Binot, C. (2008). Les cartographies de connaissances pour le transfert de connaissances: étude de cas au sein du Groupe TOTAL. *AIM 2008 : 13ème Conférence de l'Association Information et Management (pre-ICIS Workshop Paris 2008)*. Paris. Récupéré sur {hal-00542844}

- Shelby, H. (2021, 06 1). *HRIS Trends: The Future of HR Management*. Retrieved from cioinsight: <https://www.cioinsight.com/it-management/hris-trends/>
- shelby, H. (2023, Avril 18). HRIS Trends: The Future of HR Management. Récupéré sur <https://www.cioinsight.com/it-management/hris-trends/>
- Soualhia, A., & Mejbri, S. (2014). La relation entre la gestion des connaissances et les technologies d'information et de communication. *International Journal of Innovation and Applied Studies* .
- Storhaye, P. (2013). *le SIRH enjeux, facteur de succès,perspectives*. paris: Dunod.
- Tannenbaum, S. (1990). Human Resource Information Systems: User Group. *Journal of SystemsManagement*.
- Tchouassi, G. (2017). *les besion en information dans les entreprise*. Revue Congolaise de Gestion vol. 24, no. 2. doi:<https://doi.org/10.3917/rcg.024.0063>
- Theresa, P., Anthony, C., Fiona, T., & Jing, Z. (2006). Knowledge Sharing in Cross-Boundary Information System Development in the Public Sector. *Information Technology and Management*.
- VERHAGUE, C. (2023, novembre 21). L'évolution du SIRH dans les entreprises au cours des 50 dernières années. Consulté le avril 26, 2024, sur <https://www.linkedin.com/pulse/l%C3%A9volution-du-sirh-dans-les-entreprises-au-cours-des-50-verhague-0mu0e/?originalSubdomain=fr>
- Vincent, G., & Elodie, F. (2024, 04 03). *Quelles sont les tendances SIRH en 2024 ?* Récupéré sur fortify: <https://fortify.fr/digital-rh/quelles-sont-les-tendances-sirh-en-2024/>
- Yasser, A., & Homam, K. (2022). INFORMATION SYSTEMS EFFECT ON ENABLING KNOWLEDGE MANAGEMENT. *international Journal of professional Business Review* . doi: <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i5.e834>
- Yvon, P., & Janusz, B. (1995). pour un renouveau du concept de système d'information. *RePEc : Research Papers in Economics*, 05.

ANNEXES

Annexe1 : le guide d'entretien

Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche scientifique

Ecole nationale supérieure de management

ENSM pôle universitaire de Kloéa

Bonjour M. X, je m'appelle Chouih IKHLAS, je suis étudiant en M2 Mangement des Ressources humaines à l'ENSM

Je tiens tout d'abord à vous remercier d'avoir accepté de participer à cet entretien, et du temps que vous nous consacrez.

Cet entretien se fait dans le cadre d'une étude que nous menons au sujet :

« le rôle de système d'information RH dans le partage des connaissances organisationnelle. »

Conditions de déroulement de l'entretien :

Avant de commencer l'entretien, je tiens à préciser quelques points : J'aimerais assurer la Confidentialité de notre échange.

Je vous rappelle que cet entretien est réalisé à des fins essentiellement académiques et pédagogiques, de manière parfaitement anonyme et rien ne reliera vos réponses à votre identité ou à votre entreprise.

Je vais vous poser quelques questions auxquelles il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Je m'intéresse à tout ce qui peut vous venir à l'esprit. La spontanéité de vos réponses m'est donc précieuse.

J'aimerais savoir si je peux enregistrer notre conversation pour faciliter mon recueil d'informations.

Est-ce que cela vous convient ? Avez-vous des questions avant de commencer ?

Thème 1 : Informations sur les interviewés

Nom, prénom, poste occupé ...

Poste occupé :

Mission principale du poste :

L'ancienneté :

Thème 02 : la réalité d'utilisation de SIRH au sein de la société nationale d'électricité et de gaz

1. Quelles sont les pratiques de la fonction RH qui sont couverts par le SIRH ?
2. Quels sont les éléments technologiques qui supportent le SIRH ?
3. Est-ce que l'entreprise met en place des programmes de formation visant à améliorer la maîtrise des logiciels et plateformes disponible ?
4. Quels problème et difficultés rencontrez-vous lors de l'utilisation des logicielles et plateformes et quelles suggestions proposez-vous afin d'optimiser le SIRH ?
5. A travers votre utilisation de SIRH comment évaluez-vous le niveau de ce système ?

Thème 03 : le niveau de partage des savoir au sein de la société nationale d'électricité et de gaz

1. Quels sont les différents moyens et pratiques utilisés par la société pour partager ces connaissances entre les individus et les groupes ?
2. Quelles sont les informations et les savoirs partagés entre les individus et les groupes ?
3. Comment l'entreprise partage-t-elle les connaissances et les expériences des employées anciennes, expérimentés et retraités ?
4. Selon votre expérience et ancienneté comment évaluez-vous de la transmission ?

Thème 04 : le SIRH aux services de partage des connaissances au sein de la société nationale d'électricité et de gaz

1. Dans quelle mesure le SIRH de votre organisation est-il utilisé pour faciliter le partage des connaissances ?
2. Comment évaluez-vous l'efficacité de SIRH dans la transmission des connaissances ?
3. Quels sont les principaux défis rencontrés dans l'utilisation du SIRH pour le partage des connaissances ?
4. Comment le SIRH pourrait-il être mieux utilisé pour le partage des connaissances à l'avenir ?

Clôture :

Enfin, l'entretien est clôturé par des remerciements

Annexe 2 : La matrice à condensé élaborer par logiciel Nvivo 12 :

	11	12	13
1 : les pratiques de la fonction RH qui sont couverts par le SIRH et les éléments technologiques et classiques qui supportent le SIRH	<p>Les pratiques de la fonction RH qui sont couverts par le SIRH sont la paie, les mouvements des carrières, la gestion des absences, les sanctions, les décisions</p> <p>Les éléments technologiques qui supportent le SIRH sont les logiciels et les plateformes créées par l'entreprise on trouve Nova, Tansik, Barnamaj, moltaka, Alilme les éléments classiques tels que le fax le téléphone l'Intranet l'internet</p>	<p>Les logiciels et les plateformes créées par le groupe SSE anciennement appelé Elite on trouve Nova, Tansik, Barnamaj, moltaka, Alilme</p> <p>les éléments classiques tels que le fax le téléphone l'Intranet l'internet</p>	<p>Le SIRH couvert la gestion des carrières, l'état des congés et le planning de congés, les fiches de paie, les attestations de travail, réception de toutes les décisions et informations, ainsi que le relevé des émoluments.</p> <p>Éléments technologiques sont les logiciels et les plateformes IPI messagerie, Nova, Tansik, Barnamaj, HSE (Hienghène sécurité Entreprise), ainsi que le fax, le téléphone et l'intranet.</p>
2 : la mise en place des programmes de formation	Oui, l'entreprise met en place des programmes de formation	Oui, bien sur l'entreprise met en place des programmes de formation	L'entreprise élabore des programmes de formation adaptés aux besoins des personnes.
3 : le niveau d'utilisation de SIRH	Je trouve que le SIRH n'est pas au niveau requis il est utile principalement pour des pratiques quotidiennes.	Je trouve que le niveau de ce système est moyen.	Le SIRH de l'entreprise est perçu comme satisfaisante, efficace et bénéfique,
4 : les problèmes et difficultés rencontrés lors de l'utilisation des logiciels et plateformes et les suggestions proposées afin d'optimiser le SIRH	<p>Le système manque de structure et de cohérence, ce qui rend la navigation et la recherche d'informations compliquées.</p> <p>Le système n'est pas assez avancé, il touche principalement les pratiques opérationnelles quotidiennes, il ne contribue pas dans les pratiques stratégiques.</p> <p>le blocage fréquents, l'arrêt soudain des logiciels surtout dans cette période.</p>	<p>Les employés aient des besoins spécifiques et des propositions pour améliorer le système d'information des ressources humaines (RH). Cependant, ces besoins et suggestions n'atteignent pas toujours les informaticiens.</p> <p>Les informaticiens n'ont pas la capacité de modifier les systèmes d'information sans l'accord préalable du supérieur.</p>	<p>Les problèmes récurrents incluent l'arrêt soudain des logiciels,</p> <p>Je propose de créer des plateformes de formation en ligne, également connues sous le nom de Learning Management System (LMS).</p>
5 : le niveau de partage des connaissances	La transmission des connaissances était élevée j'ai observé une diminution notable dans les pratiques de transmission des connaissances. Les formations régulières sont devenues moins fréquentes, et les réunions axées sur le partage d'informations aussi devenues moins fréquentes.	<p>Le niveau de transmission des connaissances est moyen je ne trouve pas qu'il est super ou parfait</p> <p>Je trouve que la transmission des connaissances est basée principalement sur le SIRH.</p>	D'après mon expérience au sein de l'entreprise, je suis d'avis que le niveau de transmission des connaissances est satisfaisant
6 : les différents moyens et pratiques utilisés par la société pour partager ces connaissances et les informations	Les Principaux outils incluent les formations, et les plateformes. Les journées techniques et les séminaires, les réunions, les agents de liaison et le travail d'équipe. l'entreprise peut organiser des ateliers ou des séminaires où les anciens employés partagent leurs expériences et leurs meilleures pratiques	<p>Les logiciels et les plateformes créées par le groupe SSE anciennement appelé Elite on trouve Nova, Tansik, Barnamaj, moltaka, Alilme</p> <p>Les informations et les savoirs partagés entre les individus et les groupes incluent les procédures opérationnelles, les</p>	Les méthodes utilisées incluent principalement la formation, les réunions, le travail d'équipe, l'encouragement de la participation active des employés, ainsi que la création de binômes pour favoriser la coopération et

et les savoir partagé entre les individus et les groupes		données et les informations les employés les notes les rapports les décisions les compétences les expériences.	l'échange de connaissances.
7 : le partage des connaissances et expériences des employés anciens, expérimentés et retraités	L'une des méthodes courantes est le mentorat, où les employés expérimentés sont jumelés avec des collaborateurs plus jeunes pour les guider et partager leurs savoirs. L'entreprise peut organiser des ateliers ou des séminaires où les anciens employés partagent leurs expériences et leurs meilleures pratiques.	Pour les retraités, l'entreprise peut les inviter à revenir en tant que consultants ou formateurs ponctuels. Cela permet de bénéficier de leur expertise sans qu'ils soient employés à plein temps.	Cela implique la création d'un système de tutorat où des employés expérimentés fournissent un soutien et une formation aux nouveaux arrivants.
8 : l'utilisation de SIRH pour faciliter la transmission des connaissances	Il n'est pas encore vraiment efficace dans ce domaine. son utilisation pour la transmission des connaissances n'est pas optimale le système n'est pas toujours mis à jour avec les dernières informations ou formations nécessaires	Le système d'information de notre organisation joue un rôle essentiel dans la facilitation de la transmission des connaissances	Dans notre entreprise, le système d'information des ressources humaines joue un rôle essentiel dans la transmission des connaissances
9 : l'efficacité du SIRH dans le partage des connaissances	Le système d'information des ressources humaines (SIRH) dans notre organisation n'est pas vraiment efficace pour la transmission des connaissances	Je trouve que la transmission des connaissances est basée principalement sur le SIRH.	Le Système d'Information des Ressources Humaines offre des bénéfices tels que la facilité d'accès et la disponibilité des données sur les compétences et les expériences des employés.
10 : les principaux défis rencontrés dans l'utilisation du SIRH pour le partage des connaissances	Le système d'information des ressources humaines se limite principalement au transfert d'informations et des documents administratives n'est pas encore assez avancé pour répondre aux défis stratégiques ou aux problèmes stratégiques. Il manque de fonctionnalités pour l'analyse stratégique, la planification des talents, ou la gestion des performances à long terme.	Pas de réponse	Les problèmes techniques et les blocages du système peuvent causer des interruptions dans les processus de la fonction des ressources humaines
11 : l'utilisation de SIRH pour le partage des connaissances à l'avenir	Par la mise en place de modules de formation en ligne et de bibliothèques de ressources accessibles à tous permettrait de centraliser et de diffuser les connaissances de manière plus efficace. Encourager une culture de partage et de mentorat au sein de l'organisation	La création des plateformes spécialisé dans les formations online intégrant des technologies d'intelligence artificielle pour recommander des formations personnalisées en fonction des compétences et des intérêts des employés Intégration de l'Intelligence Artificielle et du Machine Learning peuvent analyser de grandes quantités de données	Intégrant des fonctionnalités de formation en ligne sur les plateformes E-learning pour tous les employés, en facilitant le partage de documents et de courriers.

	14	15	16
1 : les pratiques de la fonction RH qui sont couverts par le SIRH et les éléments technologiques et classiques qui supportent le SIRH	<p>Les pratiques de la fonction RH qui sont couverts par le SIRH sont les dossiers administratifs</p> <p>La gestion des carrières, Etat des congés et le planning de congés, les fiches de paye, les attestations de travail</p> <p>Les décisions et informations, le relevé des émoluments, On peut dire qu'il contient toutes les fonctionnalités RH.</p> <p>Les éléments technologiques qui supportent le SIRH dans notre entreprise sont divers</p>	<p>Les pratiques de la fonction RH qui sont couverts par le SIRH sont la paie, les mouvements des carrières, la gestion des absences, les sanctions, les décisions</p> <p>Le SIRH couvert toutes les fonctionnalités RH.</p> <p>Les éléments technologiques qui supportent le SIRH sont les logicielles et les plateformes</p> <p>On trouve Nova, Tansik, Barnamaj, moltaka, Alilme</p> <p>Aussi les éléments classiques tels que le fax le téléphone l'Intranet l'internet ...</p>	<p>Le SIRH prend en charge différentes pratiques de la fonction RH, telles que la gestion des carrières, l'état des congés et le planning de congés</p> <p>Les fiches de paie, les attestations de travail, ainsi que la réception de toutes les décisions et informations, ainsi que le relevé des émoluments.</p> <p>On peut donc dire qu'il regroupe toutes les fonctionnalités RH.</p> <p>Notre entreprise utilise différents éléments technologiques pour soutenir le SIRH, tels que les logiciels et les plateformes telles que IPI messagerie, Nova, Tansik, Barnamaj, HSE (Hienghène sécurité Entreprise), ainsi que le fax, le téléphone et l'intranet</p>
2 : la mise en place des programmes de formation visant à améliorer la maîtrise des logiciels et plateformes disponible	L'entreprise met en place des programmes de formation en fonction des besoins des individus	Oui, bien sur l'entreprise met en place des programmes de formation régulières pour la maîtrise des logiciels	L'entreprise met en place des programmes de formation en fonction des besoins des individus.
3 : le niveau d'utilisation de SIRH	Le SIRH de l'entreprise est considéré comme bon, satisfaisant, efficace et utile	Le SIRH est à un bon niveau.	Le SIRH de l'entreprise a un niveau moyen
4 : les problème et difficultés rencontrées lors de l'utilisation des logicielles et plateformes et les suggestions proposées afin d'optimiser le SIRH	<p>On trouve certains problèmes récurrents comme l'arrêt soudain des logiciels on utilise jusqu'à maintenant le carnet d'évaluation papier</p> <p>Je propose d'ajouter une option dans logiciel Nova pour évaluer les employés et de programmer beaucoup plus des formations concernant les nouveaux logiciels et les nouvelles options</p> <p>Je suggère de développer des plateformes de formation en ligne</p>	<p>Les logiciels ne communiquent pas bien, ce qui entraîne des erreurs de données et des duplications</p> <p>Pour optimiser le système d'information RH il faut mettre en place un support technique réactif et une formation continue pour s'assurer que les utilisateurs restent à jour avec les nouvelles fonctionnalités et les meilleures pratique.</p>	<p>Les problèmes récurrents incluent l'arrêt soudain des logiciels</p> <p>Je propose de créer des plateformes de formation en ligne, également connues sous le nom de Learning Management System (LMS)</p> <p>nous devons toujours enregistrer manuellement chaque transaction dans les registres</p>
5 : les différentes moyens et	Pour les pratiques on a	Les principaux outils incluent les formations, et les	

pratique utilisés par la société pour partager ces connaissances et les informations et les savoir partagé entre les individus et les groupes	principalement la formation, les réunions, le travail d'équipe Pour les moyens on a le Fax le téléphone les lettres par les enveloppes et les agents de liaison. Les logiciels les plateformes l'intranet et les tableaux de bord. Les informations et savoirs partagés entre les individus et les groupes incluent : Le savoir-faire, Les procédures, les expériences, les compétences, les notes les rapport les courriers arriver, les courriers départ et objectifs de l'entreprise	plateformes. Les journées techniques et les séminaires, les réunions, les agents de liaison et le travail d'équipe Les informations et les savoirs partagés entre les individus et les groupes incluent les procédures opérationnelles standard, les données et les informations les employés les notes les rapports les décisions les compétences les expériences.	Les méthodes utilisées incluent principalement la formation, les réunions, le travail d'équipe, l'encouragement de la participation active des employés Les données et connaissances partagées entre les individus et les groupes comprennent : Les compétences, Les étapes, les expériences, les aptitudes, les difficultés, les politiques, les notes, les rapports, les courriers arrivés et les courriers de départ.
6 : le niveau de transmission des connaissances	Selon mon expérience dans l'entreprise je considère que le niveau de transmission des connaissances est bon et satisfaisant,	Selon mon expérience dans l'entreprise je trouve que le niveau de transmission des connaissances est bon et satisfaisant	Le niveau de transmission des connaissances est satisfaisant
7 : le partage des connaissances et expériences des employées anciens, expérimentés et retraités	Par la mise en place d'un système tutorat où des salariés expérimentés assurent l'accompagnement et la formation des nouveaux arrivants. On trouve ce système dans les écoles des formations de l'entreprise ou elle bénéficie des expériences des retraités en les employant comme formateurs.	L'une des méthodes courantes est le mentorat, où les employés expérimentés sont jumelés avec des collaborateurs plus jeunes pour les guider et partager leurs savoirs. l'entreprise peut les inviter à revenir en tant que consultants ou formateurs ponctuels. Cela permet de bénéficier de leur expertise sans qu'ils soient employés à plein temps.	Cela implique la création d'un système de tutorat où des employés expérimentés fournissent un soutien et une formation aux nouveaux arrivants. Ce système est présent dans les établissements de formation de l'entreprise, où elle tire parti des expériences des retraités en les employant comme formateurs.
8 : l'utilisation de SIRH pour faciliter la transmission des connaissances	Le SIRH joue un rôle important dans les pratiques de la transmission des connaissances Grâce à ce système nous pouvons facilement identifier les employées dans différents domaines	Il centralise les informations des employés facilitant ainsi le partage des messages et informations d'une manière facile et rapide Son efficacité réside dans sa capacité à fournir un suivre de la progression individuelle.	Dans notre entreprise, le système d'information des ressources humaines joue un rôle essentiel dans les méthodes de transmission des connaissances.
9: l'efficacité du SIRH dans la transmission des connaissances	Dans notre entreprise, le SIRH joue un rôle important dans les pratiques de la transmission des connaissances, Grâce à ce système nous pouvons facilement identifier les employées dans différents domaines je pense que le système	Je trouve que la transmission des connaissances est basée principalement sur le SIRH	Le Système d'Information des Ressources Humaines offre des bénéfices tels que la facilité d'accès et la disponibilité des données sur les compétences et les expériences des employés le système favorise une transmission plus efficace des connaissances

	contribue à une meilleure transmission des connaissances.		
10 : les principaux défis rencontrés dans l'utilisation du SIRH pour la transmission des connaissances	<p>Les employés ont souvent tendance à résister au changement. Ils peuvent être réticents à utiliser de nouvelles technologies ou approches</p> <p>Aussi le blocage et les problèmes technique du système peuvent entrainer des interruptions dans les processus de la fonction RH</p> <p>la complexité peut être présente lors de l'intégration avec d'autres systèmes déjà en place</p>	<p>La mise à jour régulière des informations et la qualité des données peuvent poser problème</p> <p>influençant la pertinence et la fiabilité des connaissances partagées</p> <p>il peut y avoir des défis liés à l'adoption et à l'engagement des utilisateurs</p>	<p>C'est normal que les employés résister au changement</p> <p>Ils peuvent avoir du mal à adopter de nouvelles technologies ou méthodes</p>
11 : l'utilisation de SIRH pour la transmission des connaissances à l'avenir	<p>De plus d'ajouté une option dans logicielles Nova pour le processus d'évaluation des employés</p> <p>passer de l'évaluation par les fiches papier à l'évaluation numérique</p> <p>tout en garantissant l'accès à des bases de données de connaissances régulièrement mises à jour</p>	<p>en intégrant des technologies d'intelligence artificielle pour recommander des formations personnalisées en fonction des compétences et des intérêts des employés</p> <p>en renforçant l'interopérabilité avec d'autres systèmes internes pour assurer une intégration fluide des données et une accessibilité accrue aux informations</p> <p>en mettant en place des plateformes collaboratives où les employés peuvent partager activement leurs expériences et leurs bonnes pratiques,</p> <p>renforçant ainsi une culture organisationnelle de partage des connaissances dynamique et innovante.</p>	<p>À l'avenir, il serait possible d'améliorer l'utilisation du système d'information RH en intégrant des fonctionnalités de formation en ligne sur les plateformes E-learning pour tous les employés</p> <p>en facilitant le partage de documents et de courriers. Et éliminer les registres.</p>