

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Ecole Nationale Supérieure de Management  
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
المدرسة الوطنية العليا للمناجنت  
القلية

## MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES

En vue de l'obtention d'un Master académique en  
« Management de Ressources Humaines »

**le rôle de Systèmes d'Information des Ressources  
Humaines (SIRH) sur la gestion des connaissances  
Cas : « Ministère de la santé »**

Élaboré par :  
**CHAOUKI CHAUCHE**

Encadré par :  
**DR. L MOHAMMED ELHADJ  
DR. CHAFIKA LARRAS**

**Année universitaire : 2023-2024**

## Résumé

Ce mémoire de recherche examine le rôle SIRH dans la gestion des connaissances, étude de cas le Ministère de la Santé en Algérie. L'objectif principal est de comprendre comment les SIRH peuvent faciliter la gestion des connaissances à travers la collaboration, la documentation et la diffusion des informations au sein des organisations de santé. La problématique centrale est d'analyser comment les SIRH influencent la gestion et le partage des connaissances. En utilisant des entretiens qualitatifs avec des professionnels du ministère, l'étude évalue le rôle des SIRH sur divers aspects de la gestion des connaissances, notamment leur création, acquisition, transformation, stockage, distribution et utilisation. Les résultats montrent que les SIRH jouent un rôle essentiel dans la facilitation de la collaboration entre les professionnels de santé et la diffusion des nouvelles connaissances issues de la recherche et de la pratique clinique. Ils permettent également d'analyser les interventions cliniques pour identifier les pratiques les plus efficaces, et soulignent des implications importantes pour les décideurs et les professionnels du secteur de la santé. Ils peuvent améliorer leur gestion des connaissances, surmonter les défis de mise à jour continue des informations organisations de santé en Algérie.

**Mots clés :** SIRH ; gestion des connaissances ; le partage des connaissances; mémoire d'entreprise

# Abstract

This research paper examines the role of Human Resource Information Systems (HRIS) in knowledge management, using the case study of the Ministry of Health in Algeria. The main objective is to understand how HRIS can facilitate knowledge management through collaboration, documentation, and information dissemination within healthcare organizations. The central issue is to analyze how HRIS influence knowledge management and sharing. Using qualitative interviews with ministry professionals, the study evaluates the role of HRIS in various aspects of knowledge management, including creation, acquisition, transformation, storage, distribution, and utilization. The results show that HRIS play an essential role in facilitating collaboration among healthcare professionals and disseminating new knowledge from research and clinical practice. They also enable the analysis of clinical interventions to identify the most effective practices. significant implications for policymakers and healthcare professionals. By leveraging HRIS, they can improve their knowledge management and overcome the challenges of continuously updating information in healthcare organizations in Algeria.

**Key words:** HRIS; knowledge management ; knowledge sharing; corporate memory

## الملخص

يفحص هذا البحث دور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة المعرفة، دراسة حالة وزارة الصحة في الجزائر. الهدف الرئيسي هو فهم كيفية تسهيل نظام معلومات الموارد البشرية لإدارة المعرفة من خلال التعاون، التوثيق ونشر المعلومات داخل المنظمات الصحية. تكمن الإشكالية المركزية في تحليل كيفية تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة ومشاركة المعرفة. باستخدام مقابلات نوعية مع محترفي الوزارة، يقيم البحث دور نظام معلومات الموارد البشرية في مختلف جوانب إدارة المعرفة، بما في ذلك إنشاؤها، اكتسابها، تحويلها، تخزينها، توزيعها واستخدامها. تظهر النتائج أن نظام معلومات الموارد البشرية يلعب دوراً أساسياً في تسهيل التعاون بين محترفي الصحة ونشر المعارف الجديدة الناتجة عن البحث والممارسة السريرية. كما يتيح تحليل التدخلات السريرية لتحديد الممارسات الأكثر فعالية. تبرز استنتاجات هذا البحث تداعيات مهمة لصناع القرار والمحترفين في قطاع الصحة. من خلال استغلال نظام معلومات الموارد البشرية، يمكن لهؤلاء تحسين إدارة معارفهم وتجاوز تحديات التحديث المستمر للمعلومات في المنظمات الصحية في الجزائر.

**الكلمات المفتاحية:** نظام معلومات الموارد البشرية ؛ إدارة المعرفة ؛ تبادل المعرفة ؛ ذاكرة الشركة.

## Remercîment

*Mes vîfs remerciements vont à mes encadrants : MM. leîla mohammedelhadj  
et mm. Chafîka Larras mes professeurs 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.*

*mes professeurs 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 mohamed Benkossa 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.*

# Dédicaces

*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 sœur Amína et son fils mazen*

*Mon adorable frère Issam aballah.*

*Ma famille*

*Tous mes amis noufel , abd rahim ; abd rahman .....*

## Liste des tableau

Tableau 1 : étude intérieure .....	14
Tableau 2 : définitions des SIRH.....	19
Tableau 3 : Le rôle des acteurs du SIRH.....	25
Tableau 4 : Définitions de LA GESTION DE LA CONNESSONCE.....	35
Tableau 5: Exemple de niveaux d'intégration des documents .....	39
Tableau 6 : Fiche technique de Ministère de la santé.....	49
Tableau 7 : La population interviewée .....	61

## Liste de figures

Figure 1 : STRUCTURE STANDARD DE TOUT SYSTEME D'INFRMATION.....	28
Figure 2 : Définition de la connaissance par Jean-louis Ermine (Ermine, January 2008).....	32
Figure 3 : Le cycle de la gestion connaissances .....	36

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

SIRH : système d'information de ressource humaine

PME : Les petites et moyennes entreprises

GRH : Gestion des Ressources Humaines

RBV : la Resources-Based

KBV: la Knowledge -based View

SGBD : Gestion des Bases de Données Relationnelles

GTA : gestion des temps et des activités

SAP : System, Applications and Product

TIC : technologies de l'information et de la communication

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

GED : Gestion électronique documentaire

# Table de matière

## *Table des matières*

RESUME.....	2
REMERCIEMENT.....	5
DEDICACES.....	6
LISTE DES TABLEAU.....	7
TABLE DE MATIERE.....	10
INTRODUCTION.....	13
CHAPITRE 01 : REVU DE LITTERATURE ET CADRE CONCEPTUEL.....	5
SECTION 01 : LA REVUE DE LITTERATURE.....	7
1.    ÉVOLUTION DES SIRH :.....	7
2.    ÉVOLUTION DE LA GESTION DES CONNAISSANCES :.....	8
3.    ÉTUDES ANTERIEURES :.....	9
SECTION 02 : CADRE CONCEPTUEL.....	18
1.    SYSTEM D'INFORMATION DE RESSOURCES HUMAINES.....	18
1.1.    Définition du système d'informations ressources humaines.....	18
1.2.    Configuration des RH et système d'information des ressources humaines.....	21
1.3.    Les types d'intranet.....	22
1.4.    LES Apports des SIRH : (Roques, 2014).....	22
1.4.1.    LES AVANTAGES ATTENDUS DES SIRH.....	22
1.4.2.    UNE MODIFICATION DES PRATIQUES RH.....	23
1.5.    Mise en œuvre des SIRH.....	24
1.5.1.    DES CONDITIONS DE REUSSITE.....	24
1.5.2.    DES POINTS DE VIGILANCE.....	24
1.6.    Les acteurs du SIRH :.....	25
1.6.1.    LES EDITEURS DES SIRH :.....	25
1.6.2.    LES ACTEURS INTERNES A L'ENTREPRISE :.....	25
1.7.    Rôle du système d'information.....	26
1.7.1.    L'INSTRUMENT DU COUPLAGE ENTRE MODULES OPERATIONNELS ET MODULES PILOTES AU SEIN DE L'ORGANISATION : (GILLET, 2010).....	26
1.7.2.    LA MEMOIRE DE L'ORGANISATION.....	27
1.7.3.    L'INSTRUMENT DE LA MISE EN FORME DES DONNEES.....	27
1.8.    Caractéristiques du système d'information (gillet, 2010).....	28

1.8.1. AXE 1 : INFORMATIONS REPRESENTATIONS DES FLUX MANIPULES PAR LES MODULES OPERATIONNELS, QUI CORRESPONDENT AUX DONNEES REELLES .....	29
1.8.2. AXE 2 : INFORMATIONS TRAITEMENTS DES FLUX (APPLICATIONS OPERATIONNELLES). 29	
1.8.3. AXE 3 : INFORMATIONS D'AIDE A LA DECISION RESPECTANT LE NIVEAU HIERARCHIQUE ET L'ANGLE DE VUE DU DESTINATAIRE.....	30
1.8.4. AXE 4 : INFORMATIONS CONCERNANT LES OBJECTIFS ASSIGNES LORS DE LA DEMARCHE BUDGETAIRE .....	30
1.8.5. AXE 5 : INFORMATIONS CONCERNANT LES DECISIONS PRISES PAR LES MODULES PILOTES	30
1.8.6. AXE 6 : INFORMATIONS EXPRESSION DES DECISIONS PRISES PAR LES MODULES PILOTES	30
1.8.7. AXE 7 : INFORMATIONS INFORMELLES NON INTEGRABLES DANS LE SYSTEME D'INFORMATION .....	31
2. LA GESTION DE LA CONNAISSANCE.....	31
2.1. <i>Définition de la gestion de la connaissance</i> .....	31
2.1.1. LA CONNAISSANCE : .....	32
2.1.2. L'INFORMATION : .....	33
2.1.3. LES DONNEES : .....	33
2.1.4. LA GESTION DE LA CONNAISSANCE : .....	34
2.2. <i>OBJECTIF DE LA GESTION DE LA CONNAISSANCES</i> : .....	37
2.3. <i>LES OUTILS DU KNOWLEDGE MANAGEMENT</i> .....	39
2.3.1. LA PRODUCTION DE DOCUMENTS : .....	39
2.3.2. LA CAPITALISATION : .....	40
2.3.3. LA DIFFUSION : .....	40
2.4. <i>Processus de gestion des connaissances</i> : .....	40
2.4.1. ACQUISITION ET GENERATION DE CONNAISSANCES : .....	41
2.4.2. CAPTURE DES CONNAISSANCES : .....	41
2.4.3. ORGANISATION DES CONNAISSANCES : .....	42
2.4.4. STOCKAGE DES CONNAISSANCES : .....	42
2.4.5. PARTAGE DES CONNAISSANCES : .....	42
2.4.6. APPLICATION DES CONNAISSANCES : .....	43
2.5. <i>Les Obstacles à la gestion des connaissances</i> : .....	43
3. LA RELATION ENTRE LE SYSTEME D'INFORMATION HUMAINE ET LA GESTION DES CONNAISSANCES : .....	45

CHAPITRE 02 : CADRE METHODOLOGIQUE ET ORGANISATIONNEL .....	46
SECTION01 : CADRE ORGANISATIONNEL.....	48
1. LA PRESENTATION DU LIEU DU STAGE : .....	48
1.1. <i>Le Ministère de la Santé</i> .....	48
1.2. <i>La Direction des ressources humaines</i> : .....	51
2. LE CHOIX DU TERRAIN D'ENQUETE : .....	52
3. CADRE METHODOLOGIE.....	53
3.1. <i>Les paradigmes épistémologiques</i> .....	53
3.2. <i>L'épistémologie utilisée</i> : .....	54
3.3. <i>Les méthodes de recherche</i> : .....	54
3.4. <i>le choix Méthode qualitative</i> .....	55
3.5. <i>La population interviewée</i> :.....	55
4. LES METHODES DE COLLECTE DES DONNEES :.....	56
CHAPITRE 03 : .....	59
SECTION 01 : .....	61
1. ANALYSE DES RESULTATS.....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
1.1. <i>Analyse des Résultats</i> .....	61
1.2. <i>Méthodes de Collecte des Données</i> .....	61
1.3. <i>Méthodes d'Analyse des Données</i> .....	62
SECTION 2 : DISCUSSION DES RESULTATS .....	71
CONCLUSION .....	74
BIBLIOGRAPHIES .....	77
LES ANNEXES .....	79

# **Introduction**

## **Contexte de recherche :**

Le rôle des systèmes d'information RH sur les résultats de gestion a été au cœur des discussions scientifiques, les recherches mettant en évidence les ramifications positives et négatives. L'octroi de la responsabilité totale s'adresse aux managers afin d'améliorer leur compréhension de la cinétique de travail et des activités des collaborateurs, tandis que l'utilisation du Système d'information RH est considérée comme un moyen de faciliter les processus de gestion RH et d'améliorer la participation des managers à la dynamique d'équipe (Isabelle Comtet, Sandrine Chassigneux, 2017 page 9 A 18). Cependant, des inquiétudes persistent quant aux impacts potentiels sur les relations interpersonnelles et les aspects centrés sur l'humain de la gestion des Ressources humaines (Isabelle Comtet, Sandrine Chassigneux, 2017)

Des études démontrent également comment des résultats positifs ou défavorables influencent les réponses managériales aux comportements de gestion des revenus (Diallo, 2016)) suggérant que l'impact du SIRH sur les résultats de gestion peut dépendre de comportements et d'actions spécifiques. De plus, l'introduction d'outils administratifs dans les établissements de santé peut réduire le rôle de la supervision étroite, qui affecte le bien-être des professionnels de santé.

Les réformes hospitalières ont faussé les rôles des établissements de santé, désormais évalués en fonction de la production de l'activité de soins et de la performance économique. Ce changement a créé des dilemmes pour les professionnels de la santé, équilibrant les objectifs économiques avec la qualité des soins, les cadres réglementaires avec des soins personnalisés, les divisions professionnelles avec la continuité des soins et les valeurs organisationnelles par rapport aux valeurs professionnelles. De plus, cela a conduit à la déprofessionnalisation des professionnels de la santé, en se concentrant davantage sur la gestion des coûts que sur les soins centrés sur le patient. L'impact de ces réformes sur le bien-être et la santé au travail des professionnels est une préoccupation importante, suscitant des recherches sur le rôle de l'accompagnement managérial lors de ces transformations et son effet sur la souffrance au travail, en utilisant la théorie de la conservation des ressources.

Dans un autre ordre d'idées, une étude de cas de la start-up française 1083 explore comment le crowdsourcing influence les processus de création et de développement entrepreneuriaux (Mercier-Suissa, 2019) Cette étude explore les motivations derrière le

## Introduction

---

crowdsourcing à différentes phases et ses conséquences de gestion (Mercier-Suissa, Magdalena Godek-Brunel et Catherine, 2019)

La littérature présente diverses hypothèses et théories concernant l'impact du SIRH sur les résultats de gestion, signalant la nécessité de poursuivre les recherches dans ce domaine. Des désaccords existent concernant les effets du SIRH sur les résultats de gestion, certains le considérant comme bénéfique pour l'optimisation de la gestion des ressources humaines et l'implication des managers (I.Comtet, 2017) tandis que d'autres s'interrogent sur son impact sur les relations avec les employés et l'aspect humain de la gestion des ressources humaines (I.Comtet, Sandrine Chassigneux, 2017)).

Une gamme de méthodologies, allant des analyses expérimentales à la recherche qualitative, ont été utilisées pour étudier l'impact du SIRH sur les résultats de gestion. Les défis de la gestion des écosystèmes et de la biodiversité dans le contexte du changement climatique ont été explorés, soulignant la nécessité d'une coordination efficace entre les niveaux de gouvernance (Tozato, 2015)

En conclusion, les recherches en cours et futures sur l'impact du SIRH sur les résultats de gestion englobent la décentralisation des fonctions RH, les considérations éthiques en réponse aux comportements de gestion des gains, le soutien managérial lors des réformes des soins de santé et la gestion des ressources humaines dans les PME. Ces études contribuent à une meilleure compréhension des implications du SIRH dans divers contextes organisationnels.

### **Pertinence de la recherche :**

La pertinence de la recherche présente les raisons qui amènent le chercheur à adopter l'étude et l'utilité de son travail. La pertinence de notre étude est la suivante :

### **Pertinence managériale :**

#### **1. Optimisation des ressources humaines :**

La recherche sur l'impact des SIRH dans la gestion des connaissances au sein du Ministère de la Santé en Algérie est pertinente du point de vue managérial car elle peut aider les gestionnaires à mieux comprendre comment utiliser les outils technologiques pour améliorer la gestion des ressources humaines. Cela peut conduire à un meilleur recrutement, à une formation plus efficace, à une meilleure rétention du personnel clé, et à un développement professionnel plus ciblé.

### **2. Amélioration de la qualité des services de santé :**

En identifiant les pratiques et les processus qui favorisent le partage et la création de Connaissances, les gestionnaires peuvent mettre en place des stratégies pour améliorer la qualité des services de santé. Cela peut inclure des initiatives de formation continue, des plateformes de partage de bonnes pratiques, et une meilleure collaboration entre les différents acteurs du secteur de la santé.

### **3. Prise de décision éclairée :**

Une meilleure gestion des connaissances grâce aux SIRH peut fournir aux gestionnaires du Ministère de la Santé en Algérie des données et des informations plus précises et actualisées. Cela peut les aider à prendre des décisions plus éclairées concernant les politiques de santé, les investissements en ressources humaines et matérielles, et les stratégies à long terme pour améliorer les indicateurs de santé.

#### **Pertinence scientifique :**

##### **A. Compréhension des interactions complexes :**

La recherche explore la relation entre les SIRH et la gestion des connaissances dans un contexte spécifique, offrant ainsi une compréhension plus profonde des interactions complexes entre la technologie, les ressources humaines et les processus de gestion des connaissances.

##### **B. Validation des théories existantes :**

En examinant les résultats de recherches antérieures et en les appliquant à un contexte spécifique comme celui du Ministère de la Santé en Algérie, la recherche peut contribuer à valider ou à remettre en question certaines théories ou modèles relatifs à la gestion des connaissances et à son impact sur les performances organisationnelles.

##### **C. Génération de nouvelles connaissances :**

La recherche peut également contribuer à la génération de nouvelles connaissances en identifiant des pratiques innovantes ou des stratégies efficaces qui n'ont pas encore été largement étudiées ou mises en œuvre dans le domaine de la santé publique en Algérie.

En combinant ces aspects de pertinence managériale et scientifique, la recherche peut avoir un impact significatif tant sur la pratique managériale au sein du Ministère de la Santé en Algérie que sur le corpus de connaissances académiques dans le domaine de la gestion des connaissances et des SIRH.

### **Problématique :**

**Quelle est le rôle du SIRH dans l'amélioration de la gestion des connaissances au niveau du secteur de la santé ?**

Pour répondre à cette problématique, il est utile d'apporter une réponse aux questions suivantes :

- ✓ Est ce qu'il y a un rapport entre le SIRH et la gestion des connaissances dans le secteur de la sante en Algérie ?
- ✓ Comment le SIRH contribue dans le processus de la gestion des connaissances au niveau du secteur de la santé ?
- ✓ Quelle est Le rôle du SIRH sur l'amélioration de la gestion des connaissances au niveau du secteur de la santé ?

# **Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel**

## **Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel**

---

Le chapitre cadre théorique regroupe une revue littérature sur les différents travaux qui ont abordé notre sujet de recherche ; ceci va nous aider à bien piloter notre projet. Ce chapitre regroupe aussi le cadre conceptuel de notre projet structure en 2 sections ; system d'informations de ressources humaine et la gestion de la connaissance .

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## Section 01 : La revue de littérature

### 1. Évolution des SIRH :

Dans les années 70, les premiers progiciels SIRH ont émergé, initialement axés sur la gestion de la paie. Ces outils étaient développés pour fonctionner sur des grands systèmes, avec des entrées de données via des cartes perforées et des transactions en mode batch (en différé). Les responsables informatiques étaient chargés de l'exploitation de l'application, tandis que les utilisateurs RH dépendaient de ce service pour les opérations et les rapports.

Durant les années 75 à 80, une première évolution des progiciels SIRH est survenue avec l'introduction d'une interface utilisateur rudimentaire appelée langage Télé Processing (TP), permettant la saisie des données à l'écran par les utilisateurs RH.

Les années 80 ont été marquées par l'avènement de la micro-informatique. Des progiciels de Gestion des Ressources Humaines (GRH) sont apparus entre 1983 et 1990, axés sur la gestion qualitative du personnel, incluant compétences, postes, formation, recrutement, GPEC et gestion des carrières. Malgré une meilleure ergonomie, des problèmes d'interfaçage avec les systèmes de paie sur grands systèmes ont été observés, entraînant des saisies d'informations en double et des incohérences entre les bases de données RH et de paie.

Dans les années 90, trois révolutions majeures ont remodelé le marché des SIRH : l'indépendance accrue grâce à Unix, l'introduction des Systèmes de Gestion des Bases de Données Relationnelles (SGBD) assurant l'indépendance des données, et l'avènement des réseaux client/serveur pour garantir une cohérence et une unicité des données entre postes de travail et serveurs.

Dans les années 2000 jusqu'à aujourd'hui, le marché SIRH a été transformé par l'avènement d'Internet, permettant la décentralisation des transactions via les ESS (Employé Self-Services) et MSS (Manager Self-Services), ainsi que l'émergence des ASP offrant des services en ligne personnalisés et sécurisés. Les services Web ont également joué un rôle crucial en ouvrant les progiciels SIRH à l'interopérabilité avec d'autres applications, favorisant ainsi une communication en temps réel et transparente pour les utilisateurs finaux.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## 2. Évolution de La gestion des connaissances :

La gestion des connaissances a évolué en trois étapes, tant en termes d'enjeux que de défis techniques et managériaux (David, 2006). Initialement axée sur la conservation des connaissances, elle s'est ensuite tournée vers leur utilisation et réutilisation dans divers contextes. Aujourd'hui, elle se concentre sur la circulation et la généralisation du partage des connaissances, représentant un défi majeur selon David, qui souligne l'importance de décloisonner la gestion des connaissances en se focalisant sur leur nature et leur mode de gestion.

L'évolution des approches en gestion des connaissances met désormais l'accent sur la nature relationnelle, sociale et humaine de la connaissance, contrairement à la prédominance passée des aspects technologiques. Cette transition découle des difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre des démarches axées sur la formalisation des connaissances au détriment des savoir-faire et des connaissances non codifiables. Ainsi, les enjeux de la gestion des connaissances évoluent d'une vision de stockage vers une logique de flux favorisant les interactions. La collaboration devient essentielle, plaçant les acteurs au cœur du cycle de vie des connaissances. Organiser cette collaboration est crucial pour construire et maintenir la mémoire d'une organisation.

Dans son ouvrage (Grundstein, 2006), soutient l'idée que les approches de gestion des connaissances ont évolué. Il souligne que les approches technologiques et managériales accordent peu d'attention aux personnes, pourtant des acteurs essentiels de ces démarches.

Dans les théories de la Ressources-Based View (RBV) et de la Knowledge-based View (KBV), les connaissances sont considérées comme des ressources essentielles pour les organisations, tout comme d'autres actifs, contribuant ainsi à la réalisation des objectifs organisationnels. Ces connaissances sont traitées comme des matières premières dans la création de valeur de l'organisation, permettant le développement des compétences organisationnelles au fil du temps. Les théories basées sur ces ressources offrent un cadre pour comprendre comment les connaissances sont des ressources stratégiques, difficiles à imiter ou à substituer, et peuvent procurer un avantage compétitif durable.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

La littérature en gestion souligne de plus en plus l'importance de la connaissance comme ingrédient clé de la création de valeur, dépassant même le capital et les ressources physiques. Les connaissances, en tant que ressources, sont à la base du développement des compétences clés, permettant à une entreprise de se distinguer de ses concurrents par une utilisation unique de ses ressources. De plus, la connaissance est définie stratégiquement comme une croyance renforçant l'efficacité d'une entité et constituant un atout stratégique précieux sous forme de capacité organisationnelle influençant l'avenir.

Les économistes considèrent les connaissances comme des routines organisationnelles difficiles à coder et à reproduire, tandis qu'une vision plus large les décrit comme la capacité d'agir pour atteindre un objectif. Il est souligné qu'il n'y a pas une seule connaissance, mais des connaissances multiples permettant de comprendre et d'agir. De nombreuses organisations reconnaissent désormais la valeur du capital immatériel que représentent les connaissances, bien que leur nature immatérielle les rende difficiles à saisir. La connaissance est un bien public pouvant être diffusé sans restriction une fois acquise, se reproduisant théoriquement sans limite, contrairement au capital matériel.

### **3. Études antérieures :**

#### **La gestion des connaissances, un levier de l'innovation**

L'étude de la gestion des connaissances et de l'innovation met en lumière l'importance des connaissances dans le processus d'innovation. Les établissements d'enseignement peuvent améliorer l'utilisation des moteurs de l'innovation, tels que les connaissances issues de la recherche, la création de réseaux et les avancées technologiques. La gestion des connaissances est un outil essentiel pour l'innovation, en ce qu'elle permet de capitaliser sur les savoir-faire critiques de l'entreprise et de découvrir des lois d'évolution spécifiques à chaque entreprise. Les processus de gestion des connaissances peuvent être classés en trois catégories : la génération, l'application et l'appropriation des connaissances.

Les organisations innoveront en coordonnant un ensemble d'activités intensives en connaissances, aboutissant à la création de nouveaux produits, services et processus.

#### **Rôle de la Connaissance dans la Gestion de l'Innovation :**

Dans leur article publié en 2019, Yury Nurulin et ses collègues proposent une approche intégrée pour combler les lacunes dans la compréhension des processus de développement de l'innovation en reliant la gestion de l'innovation à la gestion des connaissances. Ils discutent de la hiérarchie et de la taxonomie des connaissances, soulignant leur influence sur la prise de

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

décision tout au long du cycle de vie de l'innovation. Les auteurs définissent les connaissances comme une catégorie caractérisant les capacités cognitives des individus dans la collecte, l'analyse et l'utilisation d'informations pour résoudre des problèmes réels et virtuels. L'étude met en lumière la nécessité d'approfondir l'analyse de l'impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur les systèmes d'innovation et la typologie des connaissances, Cela peut inclure des méthodes quantitatives telles que l'analyse statistique, ainsi que des méthodes qualitatives telles que l'analyse thématique, l'analyse de contenu, etc.

## **Le rôle de la gestion des connaissances dans les pratiques de ressources humaines des petites entreprises**

L'étude menée par Iulia CHIVU en janvier 2008 explore comment les petites entreprises peuvent utiliser la gestion des connaissances pour optimiser l'utilisation des talents et atteindre leurs objectifs. Elle met en avant le savoir en tant que ressource essentielle dans l'économie moderne et souligne le rôle des ressources humaines dans la facilitation de l'accès aux connaissances et aux talents pour atteindre les objectifs organisationnels.

## **Importance de la Gestion des Connaissances pour le fonctionnement des Écosystèmes d'Innovation**

Arnoldo José de Hoyos Guevara met en évidence en 2019 l'importance de la gestion des connaissances pour maintenir et faire fonctionner les écosystèmes d'innovation. La gestion des connaissances contribue à réduire la complexité, l'incertitude et l'ambiguïté, favorisant ainsi le développement socio-économique et technologique grâce à la collaboration et à la création de valeur au sein des écosystèmes d'innovation, la méthodologie décrit des méthodes qualitatives

## **Impact sur les connaissances, Écosystèmes d'Innovation et d'Entrepreneuriat en Tanzanie**

Kelefa Mwantimwa en 2020 examine l'impact des pôles d'innovation sur les écosystèmes de connaissances, d'innovation et d'entrepreneuriat en Tanzanie. L'étude révèle que bien que ces pôles contribuent à la création de connaissances et à l'innovation, ils sont confrontés à des défis tels que le financement et les cadres juridiques, limitant ainsi leur capacité à transformer les innovations en opportunités entrepreneuriales.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## **Le Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) - outil incontournable au service des organisations :**

L'article de Samir Mirdasse (2021) offre une analyse approfondie du Système d'Information Ressources Humaines (SIRH), soulignant son rôle central dans les organisations. Il explore les dimensions opérationnelles et décisionnelles du SIRH, englobant des processus administratifs tels que la paie et la gestion du personnel, ainsi que des processus stratégiques comme le recrutement et la formation. Une des contributions majeures du SIRH est la réduction du temps consacré aux tâches répétitives, libérant ainsi les ressources humaines pour des activités à plus forte valeur ajoutée. L'article met en lumière les fonctionnalités intégrées du SIRH qui facilitent le suivi et la mise à jour des informations par les employés, réduisant ainsi les dépendances vis-à-vis des services RH et les coûts de transaction associés. Enfin, il souligne l'évolution du SIRH, devenu une solution essentielle pour les départements RH grâce aux avancées technologiques, participant ainsi à l'amélioration des processus RH et à la prise de décision au sein des organisations.

## **Impact des systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH) dans le secteur bancaire :**

Anchal Bhatia et Dr. Richa Nangia examinent dans leur étude publiée en février 2023 l'impact des systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH) sur les stratégies RH dans le secteur bancaire. Bien que ces systèmes visent à améliorer l'efficacité des employés, certains font preuve de réticence à les accepter. L'étude vise à comprendre ces résistances et à promouvoir l'adoption du SIRH pour améliorer les processus RH et l'expérience des employés, en soulignant les avantages tels que la réduction du temps administratif et l'amélioration des processus de recrutement. L'article a utilisé une combinaison de méthodes de recherche qualitatives et quantitatives.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## **Le Rôle des Systèmes d'Information dans la Gestion des Ressources Humaines :**

L'étude menée par Marlene Sofia Alvès et Silva et Carlos Guilherme da Silva à Lima sur le rôle des systèmes d'information dans la Gestion des Ressources Humaines (GRH) met en lumière la transition significative subie par les directions RH, passant d'une gestion principalement administrative à un rôle stratégique au sein des organisations. L'adoption croissante des technologies de l'information, en particulier des Systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH), a été cruciale dans cette évolution. Le SIRH a non seulement simplifié les processus RH traditionnels tels que le recrutement, la formation et l'évaluation des performances, mais a également permis aux professionnels des RH de s'engager de manière proactive dans la formulation et la mise en œuvre de la stratégie commerciale globale. Cette étude met en évidence l'importance stratégique des SIRH dans le contexte moderne de la GRH, en soulignant leur rôle central dans l'optimisation des processus et l'amélioration de la contribution des RH au succès organisationnel. L'étude adopte une approche qualitative.

## **Système d'Information sur les Ressources Humaines (SIRH) pour améliorer les résultats d'Innovation des Fonctionnaires- Obligatoire ou Complémentaire ?**

Cette étude examine les facteurs influençant l'adoption de la RECHERCHE (Systèmes d'Information des Ressources Humaines) pour améliorer les résultats de l'innovation des employés dans le secteur public indonésien. Les données ont été collectées auprès de 500 fonctionnaires indonésiens par le biais d'une enquête en ligne. L'étude a analysé les profils démographiques des répondants en termes de sexe, d'âge, d'éducation et de durée de l'emploi actuel. La recherche met l'accent sur la nécessité d'une réforme de la gestion des ressources humaines dans les organisations publiques pour parvenir à une bureaucratie de classe mondiale en Indonésie d'ici 2025, L'étude a utilisé des variables quantitatives telles que l'adéquation technologique, les ressources organisationnelles, les connaissances, l'influence sociale, l'adoption du SIRH et les résultats de l'innovation.

## **EFFICACITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION SUR LES RESSOURCES HUMAINES SUR LES FONCTIONS RH D'UNE ORGANISATION**

L'étude du Dr Ravinder Kaur en 2015 examine l'efficacité et l'importance du SIRH dans les organisations. Il met l'accent sur le rôle des professionnels des RH en tant que partenaires stratégiques, utilisant efficacement le SIRH pour améliorer la prise de décision et contribuer au succès global. L'étude met en évidence les avantages potentiels du SIRH, notamment le

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

traitement rapide et précis de l'information, l'amélioration des programmes de développement et de planification des ressources humaines et l'amélioration de la communication avec les employés. Il souligne également l'importance du SIRH dans un environnement concurrentiel et la nécessité d'une mise en œuvre et d'une gestion efficace des technologies RH. L'étude utilise une combinaison de méthodes de recherche qualitatives et quantitatives.

## **L'IMPACT DES SYSTÈMES D'INFORMATION SUR LES RESSOURCES HUMAINES SUR L'EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE**

Muhammad islam en juin 2023 met en avant l'importance de la relation entre les Systèmes d'Information des Ressources Humaines (SIRH) et la performance organisationnelle. Il souligne la nécessité de recherches empiriques supplémentaires malgré la reconnaissance théorique existante. L'efficacité des SEARCH par rapport aux systèmes papier est soulignée, mettant en avant leur impact positif sur la gestion des ressources humaines. L'article insiste sur l'importance de la recherche qualitative pour comprendre les perceptions des acteurs clés concernant l'adoption des SIRH. De plus, il fait référence aux critères d'Ivancevich pour évaluer les performances des employés, soulignant l'importance des mesures objectives dans l'amélioration des performances individuelles au sein des organisations ; L'article utilise des méthodes de recherche qualitatives pour étudier l'impact du SIRH sur l'efficacité organisationnelle

## **Rôle du SIRH et Comportement de Partage des Connaissances vers la capacité d'innovation :**

L'étude menée par Madiha Shaikh, Mohsin Diwan et Ramesh Kumar en 2021 met en évidence l'importance cruciale de l'utilisation du SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) et du partage des connaissances pour favoriser une culture de l'innovation au sein des institutions bancaires. Les résultats de cette recherche révèlent que l'interaction entre le SIRH et le partage des connaissances a un impact positif sur la capacité d'innovation des employés. De plus, le comportement de citoyenneté organisationnelle joue un rôle de modérateur dans cette relation, en favorisant un environnement propice à la communication et au partage des connaissances, ce qui stimule davantage l'innovation.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

*Tableau 1 : étude intérieure*

Étude	Auteurs	Année	L'apport
La gestion des connaissances, un levier de l'innovation	Philippe Benhamou, Jean-Marie Bézard, Jean-Louis Ermine	2019	La théorie de la dépendance au chemin suggère que la compréhension de l'évolution des systèmes de connaissances est cruciale pour contrôler les trajectoires d'innovation futures.
Rôle de la Connaissance dans la Gestion de l'Innovation	Yury Nurulin	2019	L'étude apporte une vision intégrée de la gestion de l'innovation et des connaissances, une compréhension approfondie de la hiérarchie des connaissances et enrichit les modèles de prise de décision existants, améliorant ainsi la compréhension du rôle de la connaissance dans l'innovation.
Le rôle de la gestion des connaissances dans les pratiques de ressources humaines des petites entreprises	Iulia CHIVU	2008	Les ressources humaines sont essentielles pour maximiser la valeur des connaissances organisationnelles, en particulier dans les PME, grâce à la gestion des talents, à la formation et à une vision stratégique axée sur l'innovation et la créativité.
Importance de la Gestion des Connaissances pour le fonctionnement des Écosystèmes d'Innovation	Arnoldo José	2019	La gestion des connaissances est une stratégie fondamentale pour le fonctionnement et le développement des écosystèmes d'innovation, qui soutient la création, le transfert et l'utilisation des connaissances pour l'innovation.
Impact sur les connaissances, Écosystèmes d'Innovation et d'Entrepreneuriat en Tanzanie	Kelefa Mwantimwa <sup>1</sup> ,	2020	Promouvoir l'autonomisation des jeunes par la co-création, le mentorat, les espaces collaboratifs, le soutien à l'entrepreneuriat et l'accès aux ressources numériques, tout en influençant les politiques nationales.

## Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

Le Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) - outil incontournable au service des organisations	Samir Mirdasse	2021	Amélioration de la qualité des données administratives, réduction des délais et erreurs grâce aux alertes. Facilitation de la gestion des missions, de la formation, des salaires et des contrats grâce à une organisation efficace et une communication améliorée.
Impact des systèmes d'information sur les ressources humaines dans le secteur bancaire	Dr. Richa Nangia	2023	L'impact et les défis de la mise en œuvre du SIRH dans le secteur bancaire, en mettant en évidence les avantages et les stratégies pour une adoption réussie
Le Rôle des Systèmes d'Information dans la Gestion des Ressources Humaines	Marlene Sofia		L'article souligne l'importance des systèmes d'information pour la gestion des ressources humaines (GRH) en les transformant en partenaires stratégiques clés. Il mentionne les avantages comme l'amélioration des processus et des pratiques RH, ainsi que les défis liés à l'intégration des SIRH et à l'évolution des rôles au sein de l'organisation.
Système d'Information sur les Ressources Humaines (SIRH) pour améliorer les Résultats	Evi Satispi Ismi Rajiani	2023	La recherche met en évidence l'importance de l'adéquation technologique, des ressources organisationnelles, des connaissances

## Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

d'Innovation des Fonctionnaires- Obligatoire ou Complémentaire ?				et des influences sociales dans la promotion de l'adoption de la technologie dans la mise en œuvre du SIRH.
EFFICACITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION SUR LES RESSOURCES HUMAINES SUR LES FONCTIONS RH D'UNE ORGANISATION	Dr. Ravinder Kaur Dr. Jaya Chitranshi	2015		. Il permet aux professionnels des ressources humaines de développer des programmes de GRH plus efficaces et de devenir des acteurs stratégiques au sein des organisations. L'utilisation du SIRH offre de nombreux avantages aux gestionnaires, notamment en améliorant la qualité du système, des informations et la facilité d'utilisation, contribuant des processus décisionnels de meilleure qualité.
L'IMPACT DES SYSTÈMES D'INFORMATION SUR LES RESSOURCES HUMAINES SUR L'EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE	Muhammad islam en june	2023		Le SIRH joue un rôle crucial dans la modernisation et l'optimisation des processus RH, contribuant ainsi de manière significative à la performance globale des organisations.

### La Valeur ajoutée :

L'analyse de l'influence du système d'information des ressources humaines sur la gestion des connaissances au sein du ministère de la Santé revêt une importance cruciale dans le domaine de la santé. En effet, la mise en œuvre d'un système d'information efficace pour les ressources humaines permet de centraliser les données concernant les compétences, les formations et les expériences du personnel médical et administratif.

Ce système des informations simplifie grandement la gestion des connaissances au sein du ministère de la Santé. Les responsables peuvent ainsi avoir une vision globale des compétences disponibles, ce qui facilite une répartition efficace des tâches et la constitution

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

d'équipes adaptées à chaque situation spécifique. De plus, un système d'information bien conçu permet de suivre les formations et les certifications du personnel, assurant ainsi un haut niveau de compétence et de conformité aux normes professionnelles.

Par ailleurs, la recherche dans ce domaine permet d'identifier les meilleures pratiques en matière de partage des connaissances ; et favorisant la collaboration entre les différents services et en encourageant le partage d'expériences et de bonnes pratiques, assure les formation continue ; et Minimiser le temps de procédure (Patient, médecin et pharmacien) tout par « life médical »

L'étude de Le rôle du système d'information des ressources humaines sur la gestion des connaissances au sein du ministère de la Santé apporte une valeur ajoutée indéniable en permettant une meilleure gestion des compétences, une optimisation des processus internes et une amélioration de la qualité des soins prodigués à la population.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## Section 02 : Cadre conceptuel

Dans cette partie, nous commencerons par explorer les définitions des concepts clés la gestion de la connaissance le SIRH et sa structure. Ensuite, nous clarifierons ce qu'est un projet SIRH et détaillerons les étapes de sa mise en œuvre. Enfin, nous discuterons de la relation entre le SIRH et la gestion de la connaissance.

### 1. System d'information de ressources humaines

#### 1.1. Définition du système d'informations ressources humaines

Avec l'avènement des micro-ordinateurs et d'Internet, les responsables des ressources humaines bénéficient désormais d'un accès à une multitude de bases de données et d'outils d'aide à la décision, optimisant ainsi les pratiques RH. Le développement des systèmes RH en ligne permet à l'analyse des données RH de jouer un rôle central dans la conception et la mise en œuvre des stratégies commerciales. Des systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH) bien élaborés facilitent des analyses approfondies sur les employés et la main-d'œuvre, essentiels pour évaluer la faisabilité de l'expansion dans de nouveaux secteurs et pour renforcer les compétences organisationnelles clés.

Avant de discuter des étapes de développement des systèmes d'information des ressources humaines, il est essentiel de définir ce qu'est un système d'information. Comprendre les termes clés de ce domaine permet de saisir pleinement l'objectif de cette recherche.

La notion de système se définit par plusieurs aspects (Storhaye & Peretti, 2013) :

- Ses limites et leur évolution dans le temps, incluant les composants permanents ou temporaires.
- Ses propriétés intrinsèques, indépendantes des composants, qui définissent ses caractéristiques.
- Les interactions entre les composants du système et leur environnement.

Un système peut être envisagé comme :

- Un objet à modéliser, avec une validation du modèle reposant sur sa capacité à prédire ses comportements.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

- Une entité interagissant avec son environnement, influençant ainsi la gestion et les conséquences des interactions.
- Ayant une finalité, que ce soit un profit pour les actionnaires ou un service pour la collectivité.
- Réalisant des activités créant de la valeur ajoutée pour atteindre ses objectifs.
- Structuré pour organiser les actions des acteurs et les flux nécessaires.
- Évoluant dans le temps, subissant des transformations impactant l'organisation elle-même. (Gillet, Michelle; Gillet, Patrick, 2010)

Quant à l'information, il s'agit de données traitées pour devenir significatives et pertinentes dans un contexte donné. Elle peut être codée de diverses manières (mots, chiffres, gestes, programmes informatiques, etc.) pour être conservée, traitée ou transmise selon des normes de codification standardisées, jouant un rôle crucial dans la gestion et la communication des informations au sein des systèmes d'information des ressources humaines et des organisations en général.

Ensuite nous présentons plusieurs définitions des SIRH dans le tableau suivant :

**Tableau 2 : définitions des SIRH**

Auteurs	Définitions
(Baudoin, Diard, Benaib, & Cherif, 2019)	« <i>Un SIRH peut être défini comme un ensemble de briques logicielles (ou modules) interreliés. Chaque brique, grâce à différentes fonctionnalités, permet de gérer un ensemble de tâches liées à un processus RH (recrutement, formation, entretien annuel, paie...) en stockant, traitant et diffusant l'information nécessaire au bon fonctionnement de ce processus</i> »
(Bournois, Point, Rojot, & Scaringella, 2007)	« <i>Un réseau informatique privé, à l'intérieur d'une organisation, qui utilise les protocoles de communication et les technologies du réseau internet</i> »

## Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

<p>(Laroche, Guery, Moulin, Salesina, &amp; Stévenot, 2019)</p>	<p>« Un système d'information ressources humaines (SIRH) est un système gérant un ensemble de briques logicielles permettant d'automatiser un certain nombre de tâches liées à la gestion des ressources humaines et d'en assurer un suivi. Ces briques peuvent être de plusieurs sortes : paie évidemment, plus largement gestion administrative du personnel, gestion des temps, gestion de la formation, tableaux de bord sociaux, etc. »</p>
<p>(Belkhadem &amp; Benchouk, 2018)</p>	<p>« Le SIRH est un système intégré qui regroupe des applications et des bases de données informatiques dédiées à la gestion des ressources humaines de l'entreprise, pour le stockage, le traitement, la distribution des informations au regard des ressources humaines de l'organisation, et cela dans l'objectif d'être compétitif, de centraliser les données et la conduite des changements. »</p>
<p>(Peretti, 2019)</p>	<p>« Le système d'information RH est un ensemble d'outils qui doit permettre :</p> <p><i>D'enregistrer à leur source toutes les informations utiles.</i></p> <p><i>Stocker ces informations (mise à jour, historique, informations éphémères...).</i></p> <p><i>Les soumettre aux différentes procédures de traitement.</i></p> <p><i>De restituer les informations enregistrées ou produites aux différentes personnes concernées, au moment opportun, sous la forme qui convient et à l'endroit où il faut. »</i></p>

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

(Taïeb, 2016)	<i>« Le système d'informations des ressources humaines est un ensemble cohérent de modules informatiques capables de traiter tous les processus de la GRH et de produire les outputs obligatoires, paie, déclarations, contrat de travail. Il répond aux besoins internes des professionnels des RH et des managers ainsi que de tous les organismes extérieurs avec lesquels la DRH interagit. Il met à disposition un ensemble de données RH à tous les niveaux de l'organisation et auprès de tous les interlocuteurs, salariés, managers de tous niveaux, direction, selon leur degré d'habilitation. »</i>
---------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Source :** élaborer par nous.

## 1.2. Configuration des RH et système d'information des ressources humaines

Un système d'information se caractérise par deux aspects principaux. C'est un ensemble organisé de ressources (matériel, logiciel, personnel, procédures, etc.) qui permet d'acquérir, de traiter, de stocker et de communiquer des informations. De plus, il constitue un réseau destiné à générer des flux de données structurées et pertinentes provenant de diverses sources (personnes, services, sites différents, etc.) pour faciliter la prise de décision.

Initialement limité à la gestion de la paie, le SIRH s'est progressivement structuré avec l'intégration d'autres systèmes comme les logiciels de gestion des temps et des activités (GTA) et de gestion administrative du personnel. Aujourd'hui, les échanges de données informatisées (Electronic Data Interchange) et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication sont devenus la norme. Des bases de données interactives ont été développées, des workflows (progiciels de gestion des flux d'information et de gestion collective des tâches) sont utilisés, et des outils de reporting ou de data warehousing (base de données décisionnelle constituée à partir de différents systèmes d'informations opérationnels) ont été mis en place. Les applications web (via Internet, intranet ou extranet) sont exploitées, et des moyens de communication tels que la messagerie instantanée, les SMS, les wikis, Twitter, les réseaux sociaux et les blogs sont apparus en entreprise comme dans la vie privée.(Roques, 2014)

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## 1.3. Les types d'intranet

Trois types d'intranet sont traditionnellement distingués (Jacques Aubret, 2003): l'intranet d'information (mise en ligne d'informations destinées aux salariés comme les bourses d'emploi, l'organigramme, l'actualité de l'entreprise, le catalogue de formation, etc.), l'intranet de professionnalisation (destiné à un public spécialisé en GRH pour le partage de connaissances, de bonnes pratiques, de textes de référence, etc.) et l'intranet de production (à destination de l'ensemble des salariés sur des sujets liés à l'administration ou au développement des ressources humaines comme les congés ou les demandes de formation).

Pour l'ensemble de ces solutions et outils, le service RH peut être le concepteur et promoteur de l'interface, un client interne du service informatique ou d'une division technique qui l'alimente en outils dématérialisés, ou il peut choisir des prestataires de logiciels externes.

En pratique, les SIRH sont majoritairement utilisés pour le reporting social (gestion d'indicateurs de tableaux de bord sociaux, formalisation du bilan social, etc.) et toutes les activités en lien avec l'administration du personnel (paie, déclaration unique d'embauche, suivi des visites médicales, élections professionnelles, notes de frais, organigrammes, etc.). Dans les grands groupes utilisant des systèmes intégrés complets, les SIRH permettent également d'automatiser et de rationaliser une partie de la gestion des recrutements, des carrières et de la formation.

## 1.4. LES Apports des SIRH : (Roques, 2014)

### 1.4.1. Les avantages attendus des SIRH

- Les progiciels RH permettent de gagner du temps en automatisant les paies, en mettant à jour les registres du personnel, en calculant les effectifs et la masse salariale, en planifiant les activités et les congés, en réduisant les déplacements, en archivant, etc.
- Le SIRH est utile dans le processus d'aide à la décision. Il facilite la responsabilisation par la décentralisation, l'homogénéisation des données, leur cohérence et leur mise à disposition rapide pour les utilisateurs.
- En termes de contrôle de gestion sociale, de nombreuses procédures et indicateurs de tableaux de bord sociaux sont mis en place grâce aux systèmes d'information.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

- Ils facilitent la mesure, le contrôle et la réactivité, particulièrement importants pour une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) efficace ou un bilan social représentatif.
- Comment anticiper l'évolution des emplois, des métiers, des compétences sans un recueil précis des informations de terrain ?
- Sur le plan de la communication, le SIRH apporte plus de transparence. Les informations sociales sont plus rapidement accessibles et disponibles pour une grande partie des salariés, tout en respectant les règles de confidentialité conformément à la loi « Informatique et Liberté » du 6 janvier 1978. L'utilisation du SIRH s'accompagne souvent d'une réflexion approfondie sur les postes, les responsabilités, les enjeux et le pouvoir conféré par l'accès à l'information. Des droits d'accès, des degrés d'ouverture et des créneaux d'ouverture sont souvent définis, l'objectif étant de maîtriser les informations.
- Concernant les relations sociales, un syndicat peut décider de dématérialiser ses communications pour toucher le plus grand nombre à moindre coût.
- Les SIRH contribuent également à développer l'autonomie (contrôlée) et l'autogestion par le salarié lui-même. Avec ces systèmes, les salariés peuvent prendre en charge une partie du flux d'informations sociales les concernant (« libre-service RH »).
- Dans de nombreuses entreprises, les salariés gèrent leurs congés, leur temps de travail et leur calendrier de formation via des bornes intranet ou directement depuis leur poste de travail.

## 1.4.2. Une modification des pratiques RH

Au-delà de leur rôle dans le fonctionnement quotidien des salariés, les SIRH influencent de manière significative les métiers des ressources humaines. L'e-recrutement et l'e-learning sont des exemples marquants de ces évolutions. Aujourd'hui, de nombreuses organisations utilisent leurs sites Internet, job boards, logiciels et réseaux sociaux comme Facebook, Twitter, LinkedIn ou Viadeo dans leur politique de recrutement. Ces nouvelles technologies permettent aux recruteurs de décentraliser le processus de recrutement et d'utiliser une multitude d'outils pour identifier de nouvelles compétences, notamment via les CVthèques.

En matière de formation professionnelle, l'e-learning a révolutionné les méthodes traditionnelles. Grâce aux NTIC, les catalogues de formation, les calendriers et les formulaires d'inscription sont désormais dématérialisés. Les modules de formation en ligne permettent à

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

chaque salarié de se former à son rythme et selon ses besoins. Des forums internes ou des réunions électroniques facilitent les échanges sur les difficultés rencontrées et les opportunités de transfert des connaissances acquises au poste de travail. Les nouvelles technologies permettent également de mettre en place rapidement des formations pour des salariés dispersés sur plusieurs sites.

## 1.5. Mise en œuvre des SIRH

Il est courant d'entendre des salariés ou dirigeants se plaindre de leur nouveau SAP (Systems, Applications and Products for data processing) ou de la mise en place récente d'un Enterprise Resource Planning. Ces progiciels de gestion intégrée imposent une refonte de l'organisation et des méthodes de travail pour fonctionner en réseau selon un référentiel unique. (Roques, 2014)

### 1.5.1. Des conditions de réussite

L'introduction des SIRH exige de l'interactivité et entraîne une transformation importante du temps et de l'espace. Dans certains cas, on observe des résistances au changement de la part des responsables des ressources humaines face aux nouvelles technologies et aux nouveaux outils. Ces résistances peuvent être accompagnées par celles des salariés, pour qui les NTIC pourraient entraîner des modifications substantielles des habitudes, des métiers, voire la suppression d'activités en cas de décision d'externalisation. L'utilisation des SIRH contribue également à accentuer la délégation, voire la décentralisation, de la fonction RH. Elle tend à rendre le responsable hiérarchique sur le terrain de plus en plus impliqué dans la gestion de son équipe, devenant ainsi, en théorie, un DRH de proximité capable de prendre en charge une grande partie de l'administration de son personnel.

### 1.5.2. Des points de vigilance

Ces situations et évolutions nécessitent une attention particulière de la part du service des ressources humaines. Sans formation et information préalable, ces nouveaux outils et les fonctions qu'ils introduisent risquent d'être rejetés par les utilisateurs. De plus, il existe un risque de dépendre du SIRH sans en comprendre pleinement le fonctionnement, notamment lorsque les utilisateurs n'ont pas été impliqués dans sa conception ni correctement formés. Le SIRH reste un outil : les avantages qu'il offre ne doivent pas faire disparaître la capacité à poser les bonnes questions RH.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## 1.6. Les acteurs du SIRH :

Tous les professionnels de la fonction RH n'ont pas les mêmes besoins à l'égard de l'informatique, ces besoins dépendent des rôles qu'ils ont à assumer. Nous distinguerons deux profils types : (TENNENBAUM, 2007)

Les éditeurs des SIRH d'un côté et les acteurs internes à l'entreprise d'un autre côté.

### 1.6.1. Les éditeurs des SIRH :

Sur ce vaste secteur des applications dédiées à la GRH, on trouve divers types d'éditeurs résumé dans le tableau situé en annexes

### 1.6.2. Les acteurs internes à l'entreprise :

D'après « Tannenbaum », plusieurs utilisateurs directs et indirects des SIRH peuvent être identifiés :

- Les experts de la GRH.
- Les généralistes de la fonction.
- Les experts en informatique.
- Les salariés.

Cette diversité des utilisateurs du SIRH souligne l'étendue des implications possibles liées à la gestion et à l'usage de ce système.

Le tableau ci-présent met en relief le rôle des utilisateurs du SIRH

***Tableau 3 : Le rôle des acteurs du SIRH***

Les acteurs du SIRH	Rôles
Les experts de la GRH	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Piloter le SIRH de leurs fonctions respectives.</li><li>▪ Fixer les objectifs de performance du SIRH et évaluer sa qualité tout en prenant en considération les avis du service informatique.</li><li>▪ Etablir les processus RH de l'entreprise avant d'engager la mise en place d'une solution informatique.</li><li>▪ Répartir les responsabilités parmi les RH impliquées.</li></ul>

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

<b>Les généralistes de la fonction (les gestionnaires de Base)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tirer profit des programmes informatiques qui accompagnent les opérations de GRH (administration du personnel, suivi des coûts, extraction des statistiques, présentation des résultats).</li><li>▪ Evaluer les propositions résultantes par la rédaction d'un <b><u>cahier de charges</u></b> (fonctions à assurer, performances attendues, délais, coûts).</li></ul>
<b>Les experts en informatiques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Accompagner la mise en œuvre d'applications informatiques.</li><li>▪ Veiller à la qualité et à la sécurité des données relatives au personnel.</li><li>▪ Former et assister les utilisateurs.</li><li>▪ Conduire des projets d'informatisation pour le compte de la <b>DRH</b>.</li></ul>
<b>Les salariés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Savoir utiliser un tableur, un gestionnaire de fichiers.</li><li>▪ Accéder à des informations personnelles et professionnelles mises à leur disposition via le portail <b><u>self-service</u></b>.</li><li>▪ Avoir accès à des espaces de discussion en vue d'agir et de s'exprimer sur les processus existants.</li></ul>

**Source :** par nous.

## 1.7. Rôle du système d'information

### 1.7.1. L'instrument du couplage entre modules opérationnels et modules pilotes au sein de l'organisation : (gillet, 2010)

L'efficacité de la prise de décision et la rapidité de réaction aux modifications des conditions environnementales, dans tous les domaines, dépendent de la qualité de ce couplage en termes de :

- Rapidité de transmission de l'information ;
- Fiabilité des informations transmises, sans déformation par des bruits parasites
- Complétude de l'information, sans omission dans la transmission des données

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

- Adéquation de l'information transmise aux besoins du destinataire. Chaque destinataire a des besoins spécifiques en fonction de sa position hiérarchique et de son rôle fonctionnel dans l'organisation.

## **1.7.2. La mémoire de l'organisation**

Une entreprise qui perd sa mémoire perd son histoire, son savoir et son savoir-faire. L'amnésie est tout aussi désastreuse pour une entité sociale que pour un individu. La créativité, essentielle pour résoudre les problèmes, repose sur le raisonnement analogique, ce qui souligne l'importance capitale de capitaliser ses connaissances pour accroître son potentiel, à l'instar du cerveau humain. Malheureusement, de nombreuses organisations ne sont pas structurées pour gérer efficacement cette fonction de mémorisation, qui implique non seulement le stockage des informations, mais aussi leur accessibilité en cas de besoin.

## **1.7.3. L'instrument de la mise en forme des données**

Pour que chaque membre de l'entreprise dispose de l'information pertinente au moment opportun, le système d'information doit non seulement faire circuler les données, mais également les présenter de manière adaptée aux besoins de chaque destinataire. Cette adaptation de l'information au destinataire doit tenir compte de sa position et de son rôle au sein de l'organisation. Ainsi, chaque acteur sera en mesure de répondre aux questions rencontrées dans l'exercice de ses fonctions en temps opportun.

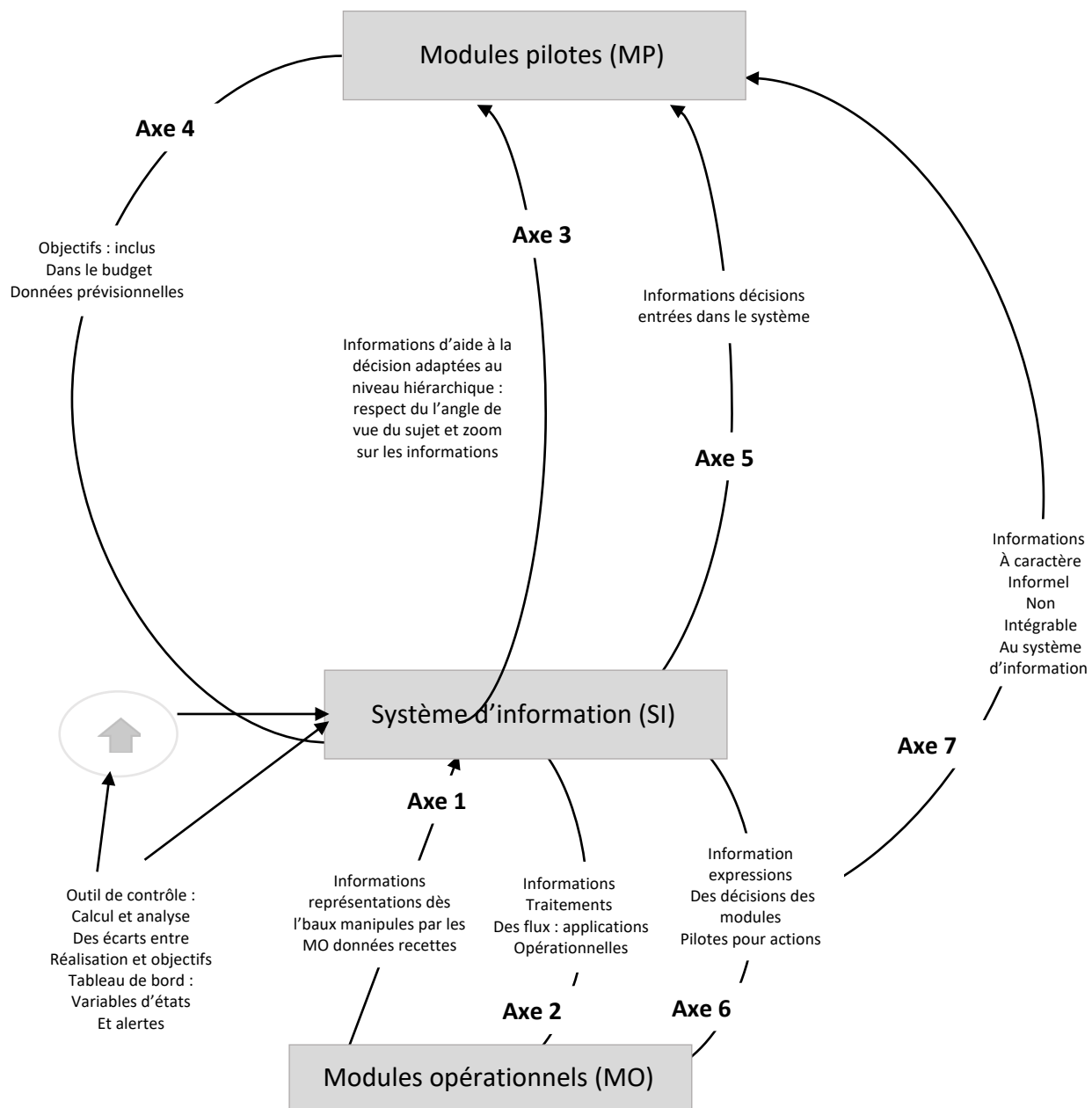
La relation complexe entre l'information et l'organisation repose sur un rapport dialectique. L'information alimente l'organisation, laquelle évolue et apprend, générant ainsi de nouvelles demandes qui guident l'organisation de l'information et l'amélioration du système d'information. Cette dynamique crée une spirale de progrès mutuel lorsque l'organisation s'approprie le système d'information et soumet de nouvelles demandes. Cependant, cette spirale peut également fonctionner de manière négative si le système d'information est déconnecté des besoins de l'organisation ou si celle-ci refuse de s'approprier le système. Cette relation dialectique complexe entre l'organisation et le système d'information correspond au concept de paradigme "inforgetique" développé par Jean-Louis Le Moigne.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

## 1.8. Caractéristiques du système d'information (gillet, 2010)

Le schéma ci-dessous montre les différentes interactions, à mettre en œuvre au sein du système d'information, afin qu'il ait la possibilité de satisfaire les besoins de l'organisation.

**Figure 1 : STRUCTURE STANDARD DE TOUT SYSTEME D'INFORMATION**



**Source :** (gillet, 2010)

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## **1.8.1. Axe 1 : informations représentations des flux manipulés par les modules opérationnels, qui correspondent aux données réelles**

L'action des modules opérationnels sur les flux entrants de matières, d'argent ou de personnel, visant à les convertir en flux sortants, s'accompagne de la collecte de données ou d'informations. Ces données, représentant les divers flux en termes de nature et de volume, doivent être recueillies par les modules opérationnels pour les intégrer au système d'information.

Ainsi, les modules opérationnels ont pour mission de permettre au système d'information d'acquérir instantanément et intégralement ces flux de données. Cette acquisition doit être réalisée en utilisant les techniques appropriées afin que l'entreprise puisse obtenir les informations dans les délais requis.

## **1.8.2. Axe 2 : informations traitements des flux (applications opérationnelles).**

Le système d'information va permettre de traiter les flux d'informations volumineux et répétitifs, qui sont liés à la transformation des flux entrants en flux sortants par les modules opérationnels.

Cette partie des fonctions du système d'information constituera les applications opérationnelles du système informatique de gestion.

Ces applications permettront :

- De décharger les MO de traitements longs et fastidieux, également sources d'erreurs ;
- D'implémenter dans les applications opérationnelles :
  - o Les règles de gestion de l'organisation, notamment celles de type décisions revexes,
  - o Le contrôle des droits et obligations des acteurs des groupes de travail (groupware), pour aider à la formalisation des processus,
    - o Les moyens de faire circuler l'information au sein des groupes de travail, qui prennent en charge les processus afin d'éviter les erreurs et omissions ;
    - o D'alimenter en données les modules pilotes, afin de leur fournir les outils de contrôle de gestion, permettant de juger de l'atteinte des objectifs, et des outils d'aide à la prise de décision.

Les données, qui sont liées aux manipulations de flux par les modules opérationnels, sont la source de l'information des modules pilotes. Elles leur permettront de comparer les objectifs assignés

Avec les réalisations et de prendre des décisions pour les orientations à venir de l'organisation.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## **1.8.3. Axe 3 : informations d'aide à la décision respectant le niveau hiérarchique et l'angle de vue du destinataire**

Le système d'information jouera également un rôle crucial dans la diffusion rapide et non déformée d'informations pertinentes aux décideurs. Cette composante du système informatique de gestion englobera les applications décisionnelles.

Dans le cadre de la liaison entre les modules opérationnels et les gestionnaires, le système d'information n'a pas seulement pour vocation de transmettre les informations, mais également de les rendre plus synthétiques et de les adapter à la perspective du destinataire.

Quant aux différences de points de vue, elles découlent du fait que, même au sein d'un même niveau hiérarchique, les acteurs ont des rôles différents et prennent des décisions variées. Leur besoin en informations diffère en conséquence, même si celles-ci sont synthétisées au même niveau et partagent la même source de données.

## **1.8.4. Axe 4 : informations concernant les objectifs assignés lors de la démarche budgétaire**

Le module pilote aura également la capacité de définir des objectifs, lesquels seront enregistrés et contrôlés par le système d'information. La démarche budgétaire doit s'attacher à établir les objectifs à atteindre et à les décomposer en responsabilités individuelles. Ce processus constituera la base de la délégation de responsabilités et du contrôle de leur réalisation par la hiérarchie. Afin d'automatiser ce système, il est impératif que les objectifs prévisionnels soient intégrés dans le système d'information. Cela permettra d'automatiser la production des rapports de contrôle de gestion conformément aux règles de gestion établies, en utilisant les données réelles déjà présentes dans le système d'information dès la gestion des flux d'activité.

## **1.8.5. Axe 5 : informations concernant les décisions prises par les modules pilotes**

Les modules pilotes sont habilités à prendre des décisions en se basant sur les informations fournies par les outils d'aide à la décision. Cependant, prendre une décision ne suffit pas. Ce qui est plus complexe, c'est de concrétiser cette décision par des actions. Pour cela, il est crucial que les acteurs opérationnels chargés de mettre en œuvre la décision soient informés de celle-ci. Ainsi, il est nécessaire d'intégrer la décision dans le système d'information. Cette décision peut concerner à la fois les méthodes de travail et les règles de gestion, ainsi que les objectifs à atteindre.

## **1.8.6. Axe 6 : Informations expression des décisions prises par les modules pilotes**

Le système d'information doit être en mesure de convertir les décisions globales en informations opérationnelles appropriées pour l'action. Les décisions globales prises par la

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

hiérarchie doivent être détaillées et traduites en termes des impacts qu'elles entraînent pour chaque module opérationnel.

Un système d'information correctement structuré assurera efficacement la liaison entre les modules opérationnels et les modules pilotes. Il facilitera ainsi le contrôle et la régulation de l'organisation dans son ensemble.

## **1.8.7. Axe 7 : informations informelles non intégrables dans le système d'information**

En l'absence d'intervention du système d'information, les données collectées par les modules opérationnels circulent de manière informelle. Cette circulation d'informations se fait sans adaptation, parfois avec des distorsions, et sans fiabilité, sans qu'aucun délai de transmission ne puisse être établi. De même, les décisions prises par les modules pilotes doivent être transmises aux modules opérationnels pour être mises en action.

Cependant, certaines informations revêtent par nature un caractère informel et reposent sur des relations interpersonnelles qui rendent difficile voire inappropriée l'intervention du système d'information dans leur circulation. Elles doivent conserver leur caractère de subjectivité.

Dans les années soixante-dix et quatre-vingt, on pensait que des applications intégrées permettraient aux décideurs de se décharger de décisions apparemment élémentaires, comme le réapprovisionnement en matières et marchandises. On pensait que les modèles de gestion de stocks intégrés dans ces applications permettraient de déclencher automatiquement les commandes aux fournisseurs lorsque le stock d'alerte était atteint et que la quantité économique de commande était définie, afin de maintenir les stocks au niveau requis.

Cependant, cela négligeait la complexité de la réalité. Même une décision apparemment simple ne peut être prise que par un être humain. Le rôle du système d'information est de signaler, de susciter l'attention et de proposer une action, mais il s'arrête là. La décision appartient à l'acteur responsable.

## **2. La gestion de la connaissance**

### **2.1. Définition de la gestion de la connaissance**

Définition du Knowledge Management Le Knowledge Management est une démarche de gestion des connaissances qui comprend deux versants distincts : (Storhaye & patrick, 2002)

Le premier consiste à structurer et organiser la collection et la capitalisation d'informations, c'est à dire à recueillir, trier et classer :

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

1. Les ressources documentaires : notes techniques ou méthodes, par exemple, mais aussi publications, réglementations, rapports, retours d'expériences etc.
2. Les expertises métiers, compétence et client ;
3. Les projets, propositions, idées ou suggestions formalisées...

Le second versant consiste à susciter, sur cette base mise à la disposition de tous, des échanges, des réactions, des commentaires, des notes qui permettent un enrichissement, une création de valeur, une réflexion prospective.

## 2.1.1. La connaissance :

Avant d'évoquer le knowledge management, il serait opportun d'abord de comprendre ce qu'est une connaissance. (Hicks S. J., 2006)

Définissent la connaissance comme une information qui peut rajouter de la valeur à l'entreprise.

Toute connaissance est nécessairement liée à l'humanité. En effet ; avance que la connaissance résulte de la combinaison de l'information avec une interprétation humaine, comme l'exprime l'équation suivante : (Edouard, 2006)

$$\textit{Connaissance} = \textit{Information} + \textit{Interprétation Humaine}$$

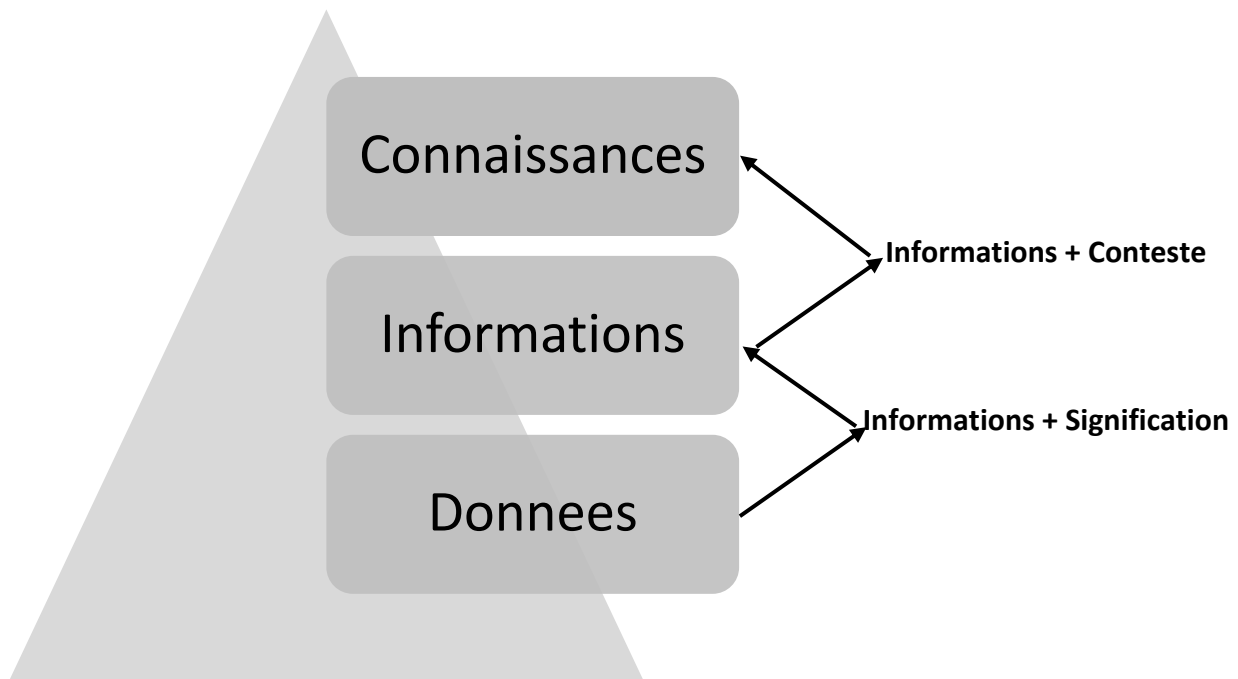
Autrement dit, la connaissance ne peut exister en dehors de l'être humain.

La connaissance découle de l'assimilation de l'information et sert à orienter l'action ou la décision. La connaissance, qui se loge dans la mémoire humaine, est d'une grande valeur pour les entreprises car elle facilite la prise de décisions. Contrairement à l'information qui ne permet de prendre que des décisions spécifiques, la connaissance permet de résoudre des problèmes de manière générale.

*Figure 2 : Définition de la connaissance par Jean-louis Ermine (Ermine, January 2008)*

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---



Source : élaborer par nous

## 2.1.2. L'information :

Selon (Pesqueux, 2006) l'information est définie comme un ensemble de données organisées de manière à créer un message compréhensible. Contrairement aux données, l'information est le résultat d'un processus de construction et reflète l'intention de l'utilisateur. Elle implique un émetteur et un récepteur qui lui donnent un sens. (Pesqueux, 2006)

Selon (Rosney, 1992), l'information est généralement comprise comme un événement nouveau, une donnée ou une connaissance qui est obtenue grâce à l'observation. (Bruneau & Pujos, 1992).

(Nicolet & Jean, 1992) définissent l'information comme « *constituant une représentation à un instant donné de notre environnement* ». (Bruneau & Pujos, 1992).

L'information peut être définie comme une donnée qui est interprétée de manière spécifique par l'émetteur et le destinataire. Cependant, il est important de prendre en compte le fait que cette interprétation peut varier selon les contextes et les points de vue des personnes impliquées.

## 2.1.3. Les données :

Selon (Beyou, Manager les connaissances, 11/04/2003) une donnée est un élément fondamental d'information symbolique qui n'a pas de signification en soi. Afin d'en tirer des informations exploitables, il est nécessaire de la conceptualiser.

(Prax J.-Y. , 27/03/2007) a défini la donnée, dans son livre : « le guide du knowledge Management », comme étant « *un fait discret et objectif ; elle résulte d'une acquisition, d'une*

## Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

*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 d'objectivité ».*

(Prax J.-Y. , 27/03/2007) a défini la donnée comme étant « *un fait discret et objectif ; elle résulte d'une acquisition, d'une mesure effectuée par un instrument naturel ou artificiel. Elle peut être qualitative ou quantitative. Il n'y a normalement pas d'intention dans la donnée, c'est ce qui lui confère son caractère d'objectivité* ». (Prax J.-Y. , 27/03/2007) Donc selon l'auteur, la donnée est un fait brut et discret, représentant des observations ou des faits sans contexte spécifique. Elle peut se présenter sous forme de chiffres, de caractères ou d'énoncés et n'a pas de signification directe en soi. Les données sont objectives et peuvent être de nature quantitative (comme dire qu'il fait 29°C) ou qualitative (comme dire qu'il fait chaud). Les données peuvent être enregistrées, manipulées, recherchées et extraites pour obtenir des informations utiles à ceux qui en ont besoin.

### **2.1.4. La gestion de la connaissance :**

Définir clairement le Management des Connaissances (MC) a été et reste encore le principal défi pour les chercheurs et les théoriciens, en raison de la diversité disciplinaire de ce concept englobant de nombreux domaines. En effet, le Management des Connaissances MC a été largement utilisé par différents auteurs pour englober une gamme étendue de pratiques et d'approches organisationnelles liées à la création, à la capture, à la diffusion et à la réutilisation des connaissances afin d'atteindre les objectifs et d'améliorer les performances organisationnelles. (Prusak, 1998)

Cependant, cette définition proposée par ces auteurs n'est pas consensuelle, et il existe toute une série de définitions. Nous avons répertorié les plus couramment utilisées dans la littérature dans le tableau suivant :

## Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

*Tableau 4 : Définitions de LA GESTION DE LA CONNESSANCES*

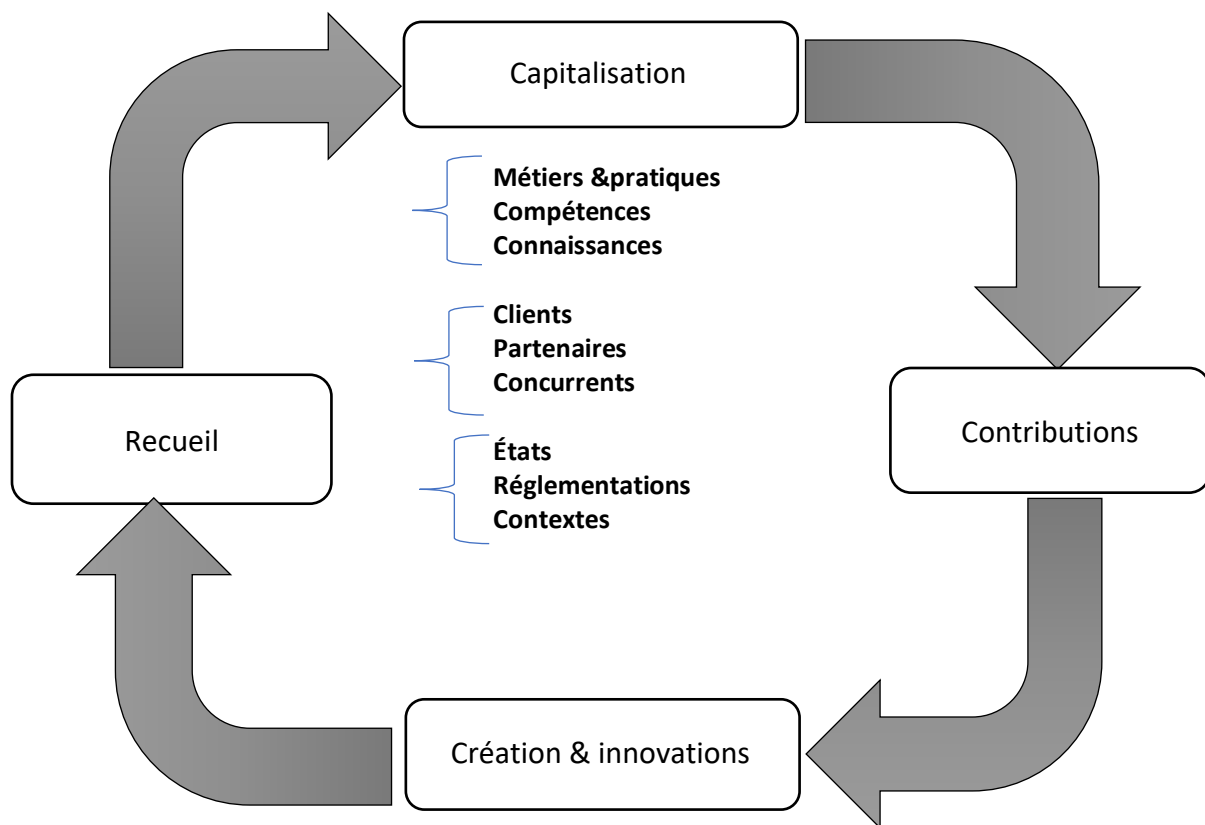
Auteurs	Definitions
<b>Alavi et Leidner, 2001</b>	Un processus spécifique systématique et organisationnel pour acquérir, organiser et communiquer des connaissances tacites et explicites des employés afin que d'autres puissent les utiliser pour Être plus efficace et productif dans leur travail.
<b>Quintas et al., 1997</b>	... any processes and practices concerned with the creation, acquisition, capture, sharing and use of knowledge, skills and Expertise.
<b>Liebowitz et Wilcox, 2000</b>	... the ability of organization to manage, store, value, And distribute knowledge.
<b>O'Dell et Grayson, 1998</b>	Une stratégie consciente de transmettre la bonne connaissance auprès des bonnes personnes au bon moment et d'aider les individus à partager l'information et la mettre en action dans des Formes qui visent à améliorer la performance organisationnelle.
<b>Prax, 2000</b>	Le Knowledge Management est un processus de création, d'enrichissement, de capitalisation et de diffusion des savoirs qui implique tous les acteurs et l'organisation, en tant que Consommateurs et producteurs.
<b>Loitier &amp; al., 2001</b>	Un processus de création, d'enrichissement, de capitalisation et de diffusion des connaissances qui implique tous les acteurs de l'organisation, en tant que consommateurs et producteurs (...) Il suppose que la connaissance soit capturée là où elle est créée, partagée par les hommes et finalement appliquée à un processus De l'entreprise.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

<p><b>Nonaka et Takeuchi, 1995</b></p>	<p>Un processus consistant à appliquer une approche systématique à la saisie, à la structuration, à la gestion et à la diffusion des connaissances au sein d'une organisation pour travailler plus rapidement, réutiliser les meilleures pratiques et réduire les coûts De retraitement d'un projet.</p>
<p><b>Wah, 1999</b></p>	<p>Knowledge management (KM) is about adding actionable value to information by filtering, synthesizing and summarizing it and developing personal usage profiles to help people get the kind of information they need to take action on.</p>

**Source :** par nous.

*Figure 3 : Le cycle de la gestion connaissances*



**Source :** élaboré par nous

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

Cette mémoire « vivante » permet, au final, de maintenir et faire évoluer les connaissances et le savoir-faire de l'entreprise et d'ouvrir de nouvelles perspectives stratégiques. Le Knowledge Management consiste donc à créer un flux optimal de connaissances, alimenté par tous les acteurs de l'entreprise ; et il faut d'ailleurs entendre ce terme dans un contexte d'entreprise étendue (filiales, clients, partenaires...). La gestion performante de ce flux est l'enjeu des méthodologies et des technologies composant une démarche de Knowledge Management .

## 2.2. OBJECTIF DE LA GESTION DE LA CONNAISSANCES :

Bien que la définition de la gestion des connaissances ne fasse pas l'objet d'un consensus, il existe un large accord concernant ses objectifs. La gestion des connaissances vise à améliorer en permanence la performance organisationnelle en favorisant l'amélioration et le partage des connaissances à travers toute l'organisation. Cela se traduit par une meilleure exécution des processus fondamentaux et par l'assurance que l'organisation dispose des connaissances appropriées, au bon moment et au bon endroit. En se basant sur une étude portant sur 31 projets de gestion des connaissances dans 24 organisations distinctes, TH Davenport (1998) a identifié quatre objectifs opérationnels des systèmes de gestion des connaissances dans la pratique ;comme suit : (mukherjee)

- a) Création d'un référentiel de connaissances
- b) Amélioration des actifs de connaissances
- c) Amélioration de l'environnement de la connaissance
- d) Gérer les connaissances comme un atout.

L'objectif de la création de référentiels de connaissances est de stocker les connaissances, qu'elles soient contenues dans des mémos, des rapports, des articles ou des présentations, de manière à ce qu'elles puissent être facilement récupérées. Lorsque l'accès aux connaissances stockées est facilité et que leur transfert entre individus est simplifié, l'accès aux connaissances est amélioré. Améliorer l'environnement de savoir implique la création d'un contexte plus favorable à la création, au transfert et à l'utilisation de connaissances. Considérer la connaissance comme un actif sur la feuille de bilan organisationnel contribue à la valoriser en tant qu'actif. Certaines organisations intègrent leur capital intellectuel au bilan, tandis que

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

d'autres exploitent leurs ensembles de connaissances pour générer de nouveaux revenus ou réduire les coûts grâce à leur portefeuille de brevets. Dalkir (2005) a identifié cinq objectifs de la gestion des connaissances :

- a. Faciliter une transition en douceur entre ceux qui partent à la retraite et leurs successeurs qui sont recrutés pour pourvoir leurs postes.
- b. Minimiser la perte de mémoire institutionnelle due à l'attrition et à la retraite.
- c. Éviter de réinventer la roue.
- d. Identifier les ressources critiques et les domaines critiques de connaissances afin que la société "sache ce qu'elle sait et le fait bien—et pourquoi."
- e. Élaborer une boîte à outils de méthodes pouvant être utilisées avec des individus, des groupes et l'organisation pour endiguer la perte potentielle de capital intellectuel.

Les organisations mettent principalement en œuvre des systèmes de gestion du savoir pour différentes raisons. Havens et Knapp (1999) ont proposé que les organisations mettent en œuvre des systèmes de gestion du savoir pour l'une des raisons suivantes : (Dalkir, 2005)

- a. Résoudre les problèmes et saisir les opportunités ;
- b. Accroître la réactivité et l'innovation.

L'un des objectifs importants de KM est de rendre les connaissances appropriées disponibles des fournisseurs aux destinataires quand et où cela est nécessaire. Les fournisseurs et les destinataires de connaissances peuvent être internes ou externes à une organisation. Les fournisseurs peuvent être des particuliers ou d'autres formes de sources de connaissances, par exemple, des magasins ou des référentiels de connaissances (Kaufman, 1995) croient que le but de la gestion du savoir est de transformer une organisation en apprentissage et en partage en reliant les gens entre eux et en créant un flux entre les seaux d'informations générés par les personnes des différentes unités des finances, des opérations, du renseignement concurrentiel, etc. Cependant, (Gandhi, 2004) a souligné que les organisations s'engagent dans la gestion des connaissances pour accomplir une ou plusieurs des tâches suivantes :

1. Améliorer la collaboration ;
2. Amélioration de la productivité ;
3. Favoriser et encourager l'innovation
4. Faire face à la surcharge d'informations et ne fournir que l'essentiel ;

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

5. Faciliter la circulation des connaissances appropriées des fournisseurs aux destinataires sans contraintes de temps et d'espace ;
6. Faciliter le partage d'informations entre les employés et leur éviter d'avoir à réinventer la roue à chaque fois
7. Capturer et enregistrer les connaissances des employés avant qu'ils ne quittent l'entreprise, en veillant à ce qu'une expertise précieuse ne parte pas lorsqu'un employé quitte ;
8. Sensibiliser davantage une organisation aux lacunes de ses connaissances et aider les entreprises à rester compétitives en les sensibilisant davantage aux stratégies, aux produits et aux meilleures pratiques de leurs concurrents ; et
9. Améliorer le service à la clientèle.

## 2.3. LES OUTILS DU KNOWLEDGE MANAGEMENT

### 2.3.1. La production de documents :

Notre intention n'est pas d'explorer les aspects techniques de la gestion des connaissances, ceux-ci étant réservés à notre troisième partie, mais simplement de souligner que cette approche requiert l'engagement actif de chaque intervenant au sein de l'entreprise. Cependant, ces contributions doivent être encadrées par des règles spécifiques afin de garantir la production de documents compatibles avec le système et ses contraintes techniques. (Storhaye & patrick, 2002)

*Tableau 5: Exemple de niveaux d'intégration des documents*

Exemples	Niveaux d'intégration	
Fiches techniques ; Méthodes ; Normes ; Fiches métiers	Niveau 1 : fiches de références	Base KM
Rapports circonstanciés ; Feuilles de route ; Fiches modèles de préparation du travail	Niveau 2 : éléments de retours d'expériences	
Études ; projets d'innovation ; expériences pilotes ; rapports de brainstorming	Niveau 3 : éléments de retours d'expériences	
Articles de fond ; fiches de lecture de livres ; récits de voyages d'étude ; synthèses de veilles	Niveau 4 : réflexion et acculturation	

Source : élaboré par nous.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

D'un traitement de texte ou d'un tableur, par exemple, à un mini réseau ou à une infrastructure (Espace\_réservé1) (Espace\_réservé2) culture Intranet complète, il y a une distance notable ! Il convient en effet d'identifier les rôles des acteurs et les flux d'informations souhaités ou autorisés. Cela s'opère sur la base de la description des processus techniques et de la taxinomie complexe qui a été retenue pour structurer et gérer l'information.

## **2.3.2. La capitalisation :**

C'est En effet, cette taxinomie constituera le principe directeur de la capitalisation des savoirs. La gestion électronique documentaire (GED), le Groupware, les moteurs d'aide à la prise de décision, entre autres, contribuent strictement à la structuration de la mémoire. L'objectif est d'imiter le fonctionnement de la mémoire organique tout en décuplant, grâce à la technologie, ses capacités de stockage. La capitalisation doit être envisagée comme une organisation de la pensée plutôt que comme une simple base de données relationnelle. C'est à ce stade que la technique reprend le dessus, devenant la cause formelle de la capitalisation, comme nous le détaillerons dans la troisième partie.

## **2.3.3. La diffusion :**

La diffusion, se produit à tous les niveaux par la formulation de requêtes, visant à obtenir les informations pertinentes au moment opportun, en prenant en compte les attentes tacites, c'est-à-dire celles qui ne sont pas nécessairement exprimées. Il est donc crucial de disposer d'une technique capable d'identifier et de mettre en œuvre les modes d'accès au savoir, à la fois par push et par pull, comme discuté précédemment. Cela nécessite ainsi une qualification préalable des types de connaissances stratégiques, domaine par domaine et fonction par fonction au sein de l'entreprise.

## **2.4. Processus de gestion des connaissances :**

Les processus de gestion des connaissances sont une série d'activités qu'une organisation a mises en place pour faciliter et utiliser les connaissances. La gestion des connaissances est un processus continu dans lequel une forme de connaissance est transformée en une autre. Les processus de gestion des connaissances soutiennent la conversion des connaissances tacites en connaissances explicites et explicites en connaissances tacites. De nombreux chercheurs tels que ; Dhamdhare (2015 b), Alegbeleye (2010), Mutula et Mooko (2008), entre autres, ont identifié certains processus de gestion des connaissances à impliquer : (Ikenwe, 2018)

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## 2.4.1. Acquisition et Génération de Connaissances :

L'acquisition en gestion des connaissances concerne principalement les connaissances tacites bien qu'elle acquière également des connaissances explicites. La connaissance tacite peut être transférée à la connaissance explicite par externalisation, c'est-à-dire que la connaissance tacite est convertie sous forme enregistrée, dans des documents ou des bases de données pour référence par d'autres (Alegbeleye, 2010). Cependant, avant d'acquérir des connaissances, il est essentiel d'identifier les connaissances qu'une organisation possède et dont elle a besoin pour atteindre son objectif appelé "identification des connaissances"

La génération de connaissances se concentre sur la création de connaissances pour l'exploration et l'exploitation des connaissances. La connaissance peut être générée par :

- a) Rédaction à la fois formelle et informelle.
- b) Recherche : l'essence même de la recherche (qui est une enquête systématique) est de générer des connaissances. Exemples : Institut de recherche, établissement d'enseignement supérieur, etc.

Résolution partagée de problèmes : Cela peut être appelé remue-méninges. Cela a à voir avec des personnes bien informées dans un domaine particulier qui se réunissent pour partager leur point de vue sur un problème afin de proposer des solutions. Des exemples sont ; séminaires, conférences, ateliers, etc.

## 2.4.2. Capture des Connaissances :

La capture des connaissances est un autre aspect ou composant important de la gestion des connaissances dans les organisations basées sur la connaissance. La capture des connaissances implique :

- a) Technologie : Plusieurs technologies existent pour faciliter la création et le partage des connaissances. La technologie de l'information est un instrument utile dans la gestion et l'utilisation des connaissances pour des services efficaces dans une organisation.
- b) Cartographie des connaissances : La cartographie des connaissances est une méthode utilisée pour identifier où réside la connaissance au sein d'une organisation. La cartographie des connaissances nécessite les techniques du questionnaire, de l'entretien et parfois des observations.

Le questionnaire devrait identifier les personnes au sein de l'organisation possédant des connaissances ou une expertise particulière. Mutula et Mooko (2008) ont décrit la cartographie

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

des connaissances comme une aide à la navigation pour codifier l'information et les connaissances tacites, montrant l'importance et la relation entre les magasins de connaissances.

## **2.4.3. Organisation des Connaissances :**

Les connaissances acquises générées ou créées doivent être correctement organisées pour un accès et une récupération facile, ce qui est l'essence de l'organisation des connaissances. Les bibliothécaires en tant que praticiens de l'information organisent les connaissances sous une forme documentée appelée ressources d'information par le catalogage et la classification. Nwalo (2003) a défini le catalogage comme le processus d'écriture d'informations descriptives d'un livre et de documents non-livres sur une fiche de catalogue et la classification comme l'attribution d'un numéro de classe à un livre qui correspond à une rubrique thématique suivant un schéma de classification choisi. De plus, (Alegbeleye, 2010) a identifié un certain nombre d'aspects impliqués dans l'organisation des connaissances comme : l'identification des messages, l'identification des textes et la description du contenu. Les outils pour une telle organisation des connaissances comprennent la technique d'indexation, d'abstraction et de catalogage.

## **2.4.4. Stockage des Connaissances :**

Les connaissances créées et acquises doivent être correctement stockées et préservées pour un accès et une utilisation ultérieure, et pour le bien de la postérité. (leidner, 2001) Ont souligné que le stockage des connaissances en tant que processus de gestion des connaissances implique la capture, la transcription et le codage des connaissances. (Alegbeleye, 2010) A affirmé que les idées de stockage des connaissances, qu'il a également appelées "référentiel" de connaissances utilisées dans la gestion des connaissances, consistent à prendre des documents contenant des connaissances intégrées et à les stocker afin qu'ils puissent être facilement récupérés à l'avenir.

## **2.4.5. Partage des Connaissances :**

Le partage des connaissances est un élément clé de la gestion des connaissances. (Harvey, 2015) Ont décrit le partage des connaissances comme une priorité fondamentale de la gestion des connaissances et l'ont défini comme un acte par lequel les informations, connaissances, idées, compétences et expériences acquises sont échangées et partagées entre les personnes, les organisations et les institutions. Le partage des connaissances permet de tirer parti des connaissances acquises par une organisation (Alegbeleye, 2010), et la principale raison du partage des connaissances individuelles à l'ensemble de l'organisation est que les connaissances ne doivent pas disparaître si cet employé quitte l'organisation (Dhamdhere, 2015)). Une

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

organisation doit mettre en place certaines mesures (incitatifs) pour s'assurer que les connaissances sont partagées et décourager la thésaurisation des connaissances

## **2.4.6. Application des Connaissances :**

Une fois que les connaissances sont partagées au sein des organisations, leur application pour résoudre les problèmes devient essentielle. Selon Dhamdhare (2015), si les connaissances collectées, stockées, créées et partagées ne sont pas correctement mises en œuvre, tout le processus devient vain. Pour une utilisation efficace des connaissances, le processus de gestion des connaissances doit être communiqué aux utilisateurs, afin que les connaissances soient employées de manière pertinente et efficace pour répondre à des besoins spécifiques.

## **2.5. Les Obstacles à la gestion des connaissances :**

Abdolshaha et Abdolshahb (2011) ont mené une étude sur les obstacles à la mise en œuvre de la gestion des connaissances dans les institutions iraniennes. Ils ont conclu que la méconnaissance des concepts de gestion des connaissances par les cadres supérieurs, le manque de concurrence entre les institutions pour attirer les clients, le défaut de constitution d'une équipe dédiée à la gestion des connaissances et l'absence d'échange d'informations adéquat entre les institutions pourraient entraver sa mise en œuvre. Bartczak (2012) a identifié des obstacles similaires dans l'armée américaine, notamment le manque d'éducation et d'engagement des dirigeants, le manque de ressources, etc. En outre, le manque de surveillance ou de gestion des systèmes de gestion des connaissances et l'accent mis sur une approche individuelle plutôt que collective ont été cités comme des obstacles à la mise en œuvre de la gestion des connaissances, comme proposé par Dooley (2013). (Ikenwe, 2018)

Sur ce qui pourrait être les principales limites à la mise en œuvre de la gestion des connaissances, Dzunic, Boljanovic et Subotic (2012) ont découvert que les répondants pour leur étude ont indiqué une formation insuffisante, une réticence des employés à partager leurs connaissances avec d'autres employés, un système trop complexe, l'incapacité de reconnaître les avantages personnels que les employés auraient du partage et de la gestion des connaissances et le manque de confiance entre les employés, respectivement, sont des obstacles majeurs à l'introduction de la gestion des connaissances. Ujwary-Gil (2017) dans son étude visant à analyser les obstacles à la gestion des connaissances note que le manque de récompense et de motivation pour la recherche et le partage des connaissances, l'ignorance de l'emplacement de la base de connaissances de l'institution, la culture organisationnelle favorisant les résultats individuels au partage des connaissances, les ressources limitées, la

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

nature hostile du système technologique, entre autres, sont des facteurs qui entravent le partage des connaissances dans les organisations.

Frost (2012) a donné quelques échecs occasionnels de la gestion des connaissances qui pourraient constituer un obstacle à la mise en œuvre réussie de la gestion des connaissances à inclure :

- Manque d'indicateurs de performance et d'avantages mesurables
- Soutien de gestion inadéquat
- Mauvaise planification, conception, coordination et évaluation
- ESET Compétences inadéquates des gestionnaires des connaissances et des travailleurs
- Problèmes liés à la culture organisationnelle
- Structure organisationnelle inappropriée

De plus, sur les obstacles à la gestion des connaissances, il est pertinent de considérer le travail de Disterer (2001) qui a énoncé les obstacles individuels et sociaux au transfert des connaissances. Les facteurs individuels comprennent la perte de pouvoir du savoir, une mauvaise révélation sur le partage des connaissances, l'incertitude quant à la valeur des connaissances à partager et le manque de motivation. De plus, les facteurs sociaux incluent l'absence d'un langage commun pour communiquer les connaissances et des caractéristiques linguistiques spéciales telles que des analogies et des métaphores pour extérioriser les connaissances tacites cachées dans les modèles mentaux individuels ; éviter les conflits et certaines habitudes conservatrices ; bureaucratique et administratif.

Dépenses Des organisations Avec des procédures formelles strictes, qui empêchent le transfert de connaissances et de nouvelles idées ; et, manque de cohérence entre les intentions personnelles des individus et les paradigmes de l'organisation (qui couvrent l'intention stratégique, la vision, la mission, les stratégies, les valeurs, etc.).

De manière concluante, d'après la littérature examinée, une culture de partage des connaissances médiocre ; une mauvaise gestion des personnes en tant que base de connaissances, systèmes ou outils et processus de gestion des connaissances ; manque d'engagement de la part des dirigeants ; ressources et volonté inadéquates ; manque ou faible motivation ; culture organisationnelle défavorable et personnel non qualifié pour gérer des technologies complexes.

# Chapitre 01 : Revu de littérature et cadre conceptuel

---

## **3. La relation entre le système d'information humaine et la gestion des connaissances :**

La relation exceptionnelle entre le Système d'information RH et les processus de gestion des connaissances est mise en évidence dans cette étude, qui considère le Système d'information RH comme une variable indépendante et les processus de gestion des connaissances comme une variable dépendante. En résumé, la plupart des études montrent une interrelation entre les ressources humaines administratives des systèmes d'information et les processus de gestion des connaissances. Par exemple, Najdi (2019) a souligné dans son étude menée auprès des employés de l'Université King Abdulaziz, que l'utilisation des systèmes électroniques par les administrateurs est importante, et que ces individus sont désireux de fournir des informations utiles à la haute direction. De plus, l'importance des pratiques de gestion des connaissances dans la gestion des systèmes d'information sur les ressources humaines a été mise en avant. Les gestionnaires jouent un rôle crucial dans la prise de décisions opportunes, et la gestion des connaissances est un élément clé dans ce processus. Une connaissance approfondie est donc essentielle pour assurer le bon fonctionnement des systèmes d'information des RH.

## **Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel**

**Dans ce chapitre nous allons présenter notre contexte organisationnel qui est la présentation de notre entreprise d'accueil le ministère de la santé puis nous allons deuxième section la méthode utilisée dans la recherche**

## **Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel**

### **Section01 : Cadre organisationnel**

Dans cette section, nous allons présenter l'approche méthodologique utilisée pour réaliser cette étude, ainsi que les outils de collecte de données et les instruments d'analyse de données adoptés pour atteindre les objectifs de notre recherche.

## **1. La présentation du lieu du stage :**

### **1.1.Le Ministère de la Santé**

Le Ministère de la Santé, de la Population et de la réforme hospitalière en Algérie est chargé de fournir des soins de santé complets aux citoyens. Ses tâches comprennent le développement des infrastructures de santé et l'amélioration de la qualité des services médicaux, l'organisation du secteur privé dans le domaine des soins de santé. Le ministère met en œuvre les politiques de santé et émet les directives et la législation nécessaires pour lutter contre les maladies et améliorer la santé publique.

Le ministère de la Santé organise et met en œuvre des programmes de prévention et de sensibilisation, notamment des vaccinations et des campagnes nationales de lutte contre les maladies transmissibles et non transmissibles. Il supervise également le développement et la modernisation des hôpitaux et des établissements de santé, assure la formation du personnel médical et veille à la qualité des services médicaux.


Le ministre de la Santé est généralement nommé par le président et sa nomination est prononcée par décret présidentiel. Le Ministère de la Santé se compose de plusieurs composantes qui travaillent ensemble, telles que l'Administration publique, les Affaires médicales et Sanitaires, la Planification, les Statistiques, la Santé Publique, la Santé environnementale, les Affaires sociales, la santé des femmes et la santé de la Charia.

Pilier fondamental de l'offre de soins de santé, le Ministère de la Santé poursuit ses objectifs en mettant en œuvre des politiques de santé, en développant des infrastructures et en fournissant des services médicaux de qualité, reflétant l'engagement du gouvernement en faveur du bien-être des citoyens et de l'amélioration de la qualité de vie en Algérie.

## Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel

- **Fiche technique de Ministère de la santé**

*Tableau 6 : Fiche technique de Ministère de la santé*

Nom de l'organisation	Ministère de la santé
Logo	
Type	Ministère algérien
Fondation	1962/09/27
Siège	Alger
Coordonnées	36° 45' 09 ' N ; 3° 03 ' 44 '' E
Ministre	Abdelhak saihi
Site d'internet	<a href="http://www.sante.gov.dz">www.sante.gov.dz</a>
Numéro de téléphone	021 27 99 00

Source : par nous même

## Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel

- L'organigramme du ministère.



Source : élaboré par nous

## **Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel**

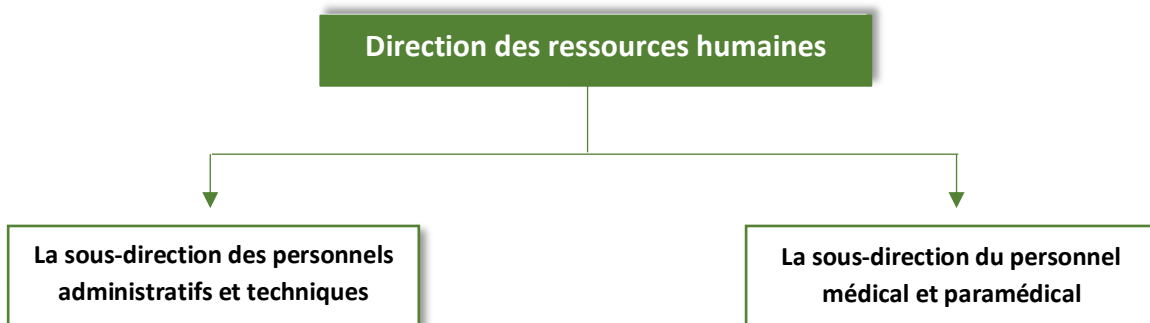
### **1.2.La Direction des ressources humaines :**

Selon l'article 8 du journal officiel de la République Algérienne / numéro 63, la Direction des ressources humaines du Ministère de la Santé en Algérie gère divers aspects des affaires administratives et du personnel. Ses tâches comprennent la mise en œuvre des politiques liées aux ressources humaines, la gestion des processus de recrutement et d'embauche en fonction des besoins du ministère, l'évaluation du rendement et du perfectionnement des employés, ainsi que la planification des besoins humains futurs et l'application des règlements et politiques applicables.

Le département gère également les salaires et les avantages sociaux, organise des programmes de formation pour développer les compétences des employés, en plus de gérer les relations de travail et d'assurer la sécurité de l'environnement de travail.

Il comprend deux sous-directions :

- **L'organigramme DRH**



#### **1.2.1. La sous-direction du personnel médical et paramédical :**

Et cela coûte ce qui suit :

- Étudier et proposer des projets de textes sur les lois fondamentales pour les catégories médicales, paramédicales et autres des salariés et sur l'organisation de la conduite de leur vie professionnelle en liaison avec les structures compétentes de l'administration centrale
- Participer à l'évaluation des besoins du secteur des usagers médicaux et paramédicaux et des autres catégories d'usagers

## **Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel**

- Assurer la gestion discrétionnaire de l'emploi des usagers médicaux et paramédicaux et des autres catégories d'usagers du secteur
- Assurer la gestion, l'organisation et la promotion de la vie professionnelle des personnels médicaux du secteur
- Assurer la conduite des salariés étrangers exerçant dans le cadre de la coopération technique conformément aux dispositions des accords ratifiés et des accords signés
- Préparation et mise à jour d'une carte centrale pour les usagers médicaux et paramédicaux et autres catégories du secteur

### **1.2.2. La sous-direction des personnels administratifs et techniques :**

Et cela coûte ce qui suit :

- Participer à l'évaluation des besoins des utilisateurs administratifs et techniques
- Assurer le recrutement et la gestion des utilisateurs de l'administration centrale
- Assurer l'emploi des professionnels de santé et la conduite de leur carrière
- Préparation et mise à jour d'une carte centrale pour les utilisateurs administratifs et techniques du secteur
- 

## **2. Le choix du terrain d'enquête :**

Le ministère de la santé serait un choix judicieux pour mener une enquête sur l'impact de SIRH sur la gestion de la connaissance.

En effet, en 2013, le ministère Dépendez sur un système d'information Suivez la fondation privée ; En 2021, elle est devenue propriétaire de son propre système appelé Système d'information RH ; Cela signifie que le ministre de la Santé possède un nouveau système d'information.

Le ministère de la santé est également en mesure de fournir des données et des informations pertinentes pour l'étude, Et aussi pour développer mon propre projet -life médical- ; En raison de l'environnement unique que ce ministère offre ;et Grâce au volume énorme et diversifié de données traitées par le ministère de la Santé, à partir des informations des patients, du personnel médical et administratif; notamment en matière de collecte et de traitement des données statistiques, ainsi qu'en matière d'utilisation un nouveau systèmes d'information de ressources humaines .

## **Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel**

---

En optant pour Le ministère de la santé comme terrain d'enquête, il serait possible d'analyser les pratiques actuelles de gestion des connaissances au sein du ministère et de comprendre comment celles-ci sont intégrées dans les stratégies de SIRH.

Il serait également intéressant d'explorer les défis et les opportunités liés à l'intégration de la gestion de la connaissance dans la transformation digitale, ainsi que les pratiques et les outils les plus efficaces pour gérer les connaissances dans un environnement numérique.

En somme, Le ministère de la santé est un choix pertinent pour mener une enquête sur l'impact de SIRH sur la gestion de la connaissance, Pour adopter un nouvel SIRH Et fournir des données et des informations pertinentes pour l'étude.

### **3. Cadre méthodologie**

#### **3.1. Les paradigmes épistémologiques**

Sont des cadres conceptuels qui influencent la façon dont nous comprenons et abordons la connaissance. Le positivisme, par exemple, met l'accent sur la validation par des méthodes scientifiques objectives et empiriques comme seule source de connaissance valide. Il insiste sur la rigueur dans la recherche, avec des hypothèses claires, des mesures précises et des méthodes standardisées pour la collecte de données.

En revanche, l'interprétativiste met l'accent sur la compréhension et l'interprétation des phénomènes sociaux et humains. Les chercheurs interprétativistes se concentrent sur les expériences individuelles et les significations que les personnes attachent à leurs actions. Ils privilégient les méthodes qualitatives telles que les entretiens, l'observation et l'analyse documentaire pour explorer ces aspects.

Le constructivisme, quant à lui, considère que la réalité est construite socialement et culturellement, plutôt que découverte ou objective. Les chercheurs constructivistes s'intéressent aux processus par lesquels les individus créent et interprètent leur réalité. Leur approche de recherche implique souvent des méthodes variées telles que l'observation participante, l'analyse de discours et la cartographie des réseaux sociaux.

Ces trois paradigmes représentent des approches distinctes en sciences sociales, chacune ayant ses propres avantages et limites. Le choix d'un paradigme dépend généralement de la question de recherche, des données disponibles et des préférences du chercheur.

## **Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel**

---

### **3.2.L'épistémologie utilisée :**

L'épistémologie utilisée dans cette étude est l'interprétativiste. Cette approche met l'accent sur la compréhension subjective des phénomènes sociaux à travers l'interprétation des acteurs impliqués et considère que la réalité est construite socialement. Dans le cadre de cette étude, l'interprétativiste permettrait de comprendre comment les acteurs du ministère perçoivent l'impact de SIRH sur la gestion de la connaissance. Les entretiens qualitatifs pourraient être utilisés pour recueillir les perspectives individuelles des acteurs, leurs expériences et leurs interprétations, afin d'analyser la manière dont ils interprètent l'impact de SIRH sur la gestion de la connaissance.

### **3.3. Les méthodes de recherche :**

Nous avons utilisé des méthodes qualitatives basées sur des entretiens pour étudier l'impact des systèmes d'information sur les ressources humaines sur la gestion des connaissances au sein du ministère de la Santé.

Afin de mieux comprendre les pratiques actuelles et les perspectives d'amélioration de ces pratiques, les entretiens ont été enregistrés et analysés à l'aide de techniques d'analyse de contenu.

Cette approche nous a permis d'obtenir des informations précieuses directement auprès des responsables SIRH impliqués dans la gestion des connaissances.

Et acquérir une compréhension plus approfondie des pratiques actuelles et des perspectives d'avenir du secteur.

Pour répondre à des questions secondaires, Il n'y a qu'un seul outil à utiliser.

Cela permet une analyse continue fournie pour le développement et l'interprétation des résultats.

Pour répondre à la question de recherche centrée autour de cette problématique :

1. Est ce qu'il y a un rapport entre le SIRH et la gestion des connaissances dans le secteur de la sante en Algérie ?
2. Comment le SIRH contribue dans le processus de la gestion des connaissances au niveau du secteur de la santé ?
3. Quelle est Le rôle du SIRH sur l'amélioration de la gestion des connaissances au niveau du secteur de la santé ?

## **Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel**

---

### **3.4. le choix Méthode qualitative**

Afin d'explorer la contribution du SIRH sur la gestion de la connaissance, d'évaluer La gestion de la connaissance au sein de le ministère de la santé et ainsi d'assurer une continuité logique de notre recherche théorique, nous avons opté une démarche déductive en ayant recours à une méthode de recherche fondamentale celle d'une recherche qualitative, qui répond le plus à nos attentes et a l'objectif de l'étude.

La recherche qualitative répond à des questions telles que « qu'est-ce que X, comment X varie-t-il selon les circonstances, et pourquoi ? », plutôt que « quelle est la taille de X ou combien de X compte-t-on ? » (Laurence Kohn, 2014)

Si nous avons estimé que l'approche qualitative était appropriée dans notre cas, la raison c'est que nos variables peuvent être mesurées sur des échelles nominales et ordinales, notre étude s'oriente vers une démarche exploratoire, caractéristique de la construction théorique, et comme il est courant de lier l'exploration à une approche qualitative, nous allons faire une exploration.

Nous voulons comprendre et découvrir de ce que peut apporter le SIRH sur l'efficacité et sur l'efficience de la gestionne de la connaissance partir de l'expérience des spécialistes RH de la DRH de Ministère de la santé.

La subjectivité des résultats de la recherche peut qualifier différentes approches qualitatives, La recherche qualitative recourt à des techniques de recherche qualitatives pour étudier des faits particuliers.

### **3.5. La population interviewée :**

Nous avons réalisé quatre entretiens afin de mener une analyse approfondie. Voici un résumé des résultats obtenus :

- **Responsable de SIRH**
- **Attache d'administration**
- **deux Ingénieur principale en informatique**

## **Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel**

### **4. Les méthodes de collecte des données :**

#### **La documentation :**

La documentation est essentielle pour assurer la traçabilité, la transparence et l'intégrité du processus de recherche qualitative, depuis la collecte des données jusqu'à l'analyse et la diffusion des résultats.

L'analyse de documents existants, tels que des articles de presse, des rapports ou des archives, peut compléter les données collectées. Cette méthode permet d'obtenir des informations contextuelles recherche historiques sur le sujet de

#### **L'observation :**

L'observation permet de recueillir des données sur les comportements, les gestes et les pratiques des participants dans leur contexte naturel.

Cette méthode est particulièrement utile pour étudier des phénomènes complexes et comprendre le contexte

#### **Les types d'observation :**

Il existe différents types d'observations adaptés à certains types de situations ou à certaines problématiques, même si toutes les formes d'observation peuvent être utilisées par un même chercheur dans un même domaine selon les situations observées.

#### **L'entretien :**

Un entretien est une situation de communication orale à laquelle participent l'enquêteur et l'autre répondant (moins souvent un groupe). Les données collectées représentent essentiellement des opinions, des motivations, c'est-à-dire des informations qualitatives. Il est souvent choisi pour remplir un questionnaire.

#### **Les types d'entretien :**

Il existe 3 types d'entretiens :

- **Entretien non directif :**

Il repose sur la libre expression par le répondant du sujet proposé par l'intervieweur. L'enquêteur se contente alors d'observer et de noter les pensées et les propos du répondant sans poser de questions.

## **Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel**

- **Entretien directif :**

Ce type d'entretien est très similaire à un questionnaire, à la différence que la livraison se fait oralement plutôt que par écrit. Dans cet entretien, l'enquêteur pose des questions selon un protocole strict, écrit à l'avance (ceci est fait pour s'assurer que l'enquêté ne s'écarte pas des questions et du cadre préparé).

Entretien semi-structuré : il couvre un nombre spécifique de sujets spécifiés dans un guide d'entretien préparé par l'intervieweur. L'enquêteur, s'il pose des questions selon un protocole préétabli, parce qu'il recherche des informations précises, s'efforce de faciliter l'expression de la personne et s'efforce d'éviter que l'interviewé ne se sente enfermé dans des questions.

### **Guide d'entretien :**

Le guide d'entretien du ministère de la Santé utilisé dans cette étude couvre les différentes étapes du processus de gestion des connaissances et la relation du SIRH à chaque étape.

Le guide a été créé pour garantir une approche systématique et structurée des entretiens avec les chefs des différents départements du ministère

Les phases du processus de gestion des connaissances incluses dans le guide d'entretien sont : Création de connaissances, acquisition de connaissances, transformation des connaissances, stockage des connaissances, distribution des connaissances et utilisation des connaissances.

À chaque étape, le guide d'entretien comprend des questions conçues pour explorer les pratiques et les défis actuels en matière de gestion des connaissances et comment les SIRH peuvent contribuer à améliorer ces pratiques.

Par exemple, la création de connaissances pose des questions sur les méthodes utilisées pour faciliter la création de nouvelles connaissances.

La diffusion des connaissances, quant à elle, concerne les canaux de distribution actuels et la manière dont la numérisation peut améliorer la diffusion des connaissances au sein de la province.

Ce guide d'entretien nous a permis de recueillir des informations précieuses sur la façon dont les départements gèrent les connaissances et comment les SIRH peuvent contribuer à l'amélioration de ces pratiques.

## **Chapitre 02 : Cadre méthodologique et organisationnel**

**Le guide d'entretien est basé sur les sujets suivants :**

**Thème 1 :** Utilisation et Fonctionnalités du SIRH

**Thème 2 :** La relation entre le SIRH et la Gestion des connaissances

**Thème 3 :** La contribution des SIRH dans la gestion des connaissances

**Thème 4 :** Évaluation de l'Impact des Connaissances

### **Analyse qualitative utilisée :**

Auparavant, nous avons analysé les réponses des répondants.

Analyse de contenu thématique, Nous avons utilisé à la fois une analyse thématique verticale, qui examine les thèmes abordés par chaque individu, et une analyse thématique horizontale, qui regroupe les informations et identifie les thèmes récurrents parmi les différents répondants.

Cette approche nous a permis de comprendre la convergence des perspectives individuelles et des thématiques de recherche sur l'impact des SIRH sur la gestion des connaissances.

## **Chapitre 03 :**

**Ce chapitre fournit une analyse détaillée et une discussion approfondie des résultats de ma recherche, conformément à la méthodologie que ma suivie.**

## Chapitre 03 :

### 1. Section 01 : Analyse des Résultats

Les résultats de cette étude sont basés sur des entretiens qualitatifs réalisés avec les responsables du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) du Ministère de la Santé en Algérie. Cette section décrira en détail les méthodes de collecte et d'analyse des données, puis présentera les principaux résultats obtenus.

**Tableau 7 : La population interviewée**

Personnelles	Poste occupé	Date de L'entretien	La dire de l'entretien	Formation	Mission principale de poste
I1	Responsable de SIRH	16/05/2024	50 Min	Master	Responsable de SIRH
I2	Attache d'administration	16/05/2024	1 heure	Master Contactabilité	Gérer les moyens humains ; la plateforme
I3	Ingénieur principale en informatique	20/05/2024	43 min	Master en informatique	Développer du système
I4	Ingénieur principale en informatique	20/05/2024	43 min	Master en informatique	Développer Du système

Source : élaboré par nous

#### 1.1. Analyse des Résultats

L'analyse des résultats repose sur les entretiens qualitatifs menés auprès des responsables du SIRH au sein du Ministère de la Santé en Algérie. Cette section détaillera les méthodes de collecte et d'analyse des données, suivie d'une présentation des résultats clés.

#### 1.2. Méthodes de Collecte des Données

Les données ont été collectées via des entretiens semi-structurés, directifs et non directifs avec divers intervenants :

- Responsable de SIRH (entretins individuel)
- Attaché d'administration (entretins individuel)
- Ingénieur principal en informatique (entretins collectif)

Ces entretiens ont exploré des thèmes tels que l'utilisation et les fonctionnalités du SIRH, la capture et l'organisation des connaissances, et la promotion de la culture de partage des connaissances.

## Chapitre 03 :

---

### 1.3. Méthodes d'Analyse des Données

Les réponses des entretiens ont été transcrites et analysées en utilisant une analyse de contenu thématique, divisée en deux approches :

- Analyse Thématique Verticale : Examen des thèmes abordés par chaque individu.
- Analyse Thématique Horizontale : Identification des thèmes récurrents parmi les différents répondants.

Cette méthode permet de dégager les principaux thèmes et sous-thèmes, facilitant une compréhension approfondie des perceptions et expériences des acteurs.

### Thème 1 : Utilisation et Fonctionnalités du SIRH

#### 1. Période d'Utilisation du SIRH :

Les trois répondants indiquent que le SIRH est utilisé dans leur établissement depuis 2021. Cette adoption relativement récente suggère une phase d'apprentissage et d'adaptation progressive aux nouvelles technologies de gestion des ressources humaines et des informations médicales. L'intégration d'un SIRH en 2021 marque une transition vers une gestion plus systématique et informatisée des données, améliorant ainsi l'efficacité et la précision des opérations administratives.

##### 1.1. Exemple de Réponse :

*« Nous utilisons le SIRH depuis environ cinq ans. Au départ, nous l'avons principalement utilisé pour la gestion des ressources humaines, mais progressivement, nous avons intégré d'autres fonctionnalités telles que espace désemplis »*

#### 2. Fonctionnalités Principales du SIRH Utilisées :

Les principales fonctionnalités utilisées au sein de l'établissement varient quelque peu entre les différents répondants, mais plusieurs thèmes communs émergent. Les fonctionnalités les plus couramment mentionnées incluent :

- ✓ Gestion des tâches du département RH : Facilite la gestion administrative du personnel, y compris la gestion des tâches quotidiennes et des processus RH.
- ✓ Titre de congés et attestation de travail : Permet la gestion des congés et la délivrance d'attestations de travail, assurant une documentation officielle et accessible.

## Chapitre 03 :

---

- ✓ Listes d'habitudes et cartes professionnelles : Inclut la gestion des listes d'habitudes et l'émission de cartes professionnelles, cruciales pour l'identification et la régulation interne.
- ✓ Documentation des meilleures pratiques : Standardise les processus et assure que tous les professionnels de la santé ont accès aux informations les plus récentes et pertinentes.

### 2.1. Exemple de Réponse :

*« Les fonctionnalités les plus utiles pour nous sont la gestion des dossiers médicaux et la documentation des meilleures pratiques. Cela nous permet de standardiser les processus et d'assurer que tous les professionnels de la santé ont accès aux informations les plus récentes et les plus pertinentes. »*

### 3. Principaux Utilisateurs du SIRH

Les principaux utilisateurs du SIRH sont principalement les personnels administratifs et les responsables de la gestion des ressources humaines. Les réponses des différents intervenants indiquent que :

- ✓ DRH (Direction des Ressources Humaines) : Mentionné par plusieurs répondants comme l'utilisateur principal du SIRH, responsable de la gestion globale des ressources humaines.
- ✓ Administrateur du système : Chargé de la maintenance et de la gestion technique du SIRH.
- ✓ Responsable de la gestion au niveau du ministère : Utilise le SIRH pour coordonner et superviser les opérations administratives et les ressources humaines au sein du ministère.

### 3.1. Exemple de Réponse :

*« L'administrateur du système, l'utilisateur responsable de la gestion au niveau du ministère, et le DRH sont les principaux utilisateurs du SIRH dans notre établissement. »*

## Chapitre 03 :

---

### 4. Accessibilité et Partage des Connaissances

L'accessibilité et le partage des connaissances sont assurés de différentes manières au sein de l'établissement, intégrant des outils technologiques et des méthodes traditionnelles :

- ✓ Email et bordereau : Utilisés pour la communication et le partage de documents officiels et d'informations administratives.
- ✓ Commission : Plateforme de discussion et de décision permettant de partager les connaissances et de coordonner les actions entre différents départements.
- ✓ SIRH comme plateforme full web : Le SIRH, accessible via un simple navigateur internet, centralise les données sur un serveur applicatif et base de données hébergés au niveau du ministère de la santé. Cela garantit une accessibilité sécurisée et centralisée des informations.

#### 4.1. Exemple de Réponse :

*« Le SIRH est une plateforme full web ; le serveur applicatif et base de données central sont hébergés au niveau du ministère de la santé ; l'accès à la plateforme se fait via un simple navigateur internet. De plus, nous utilisons l'email et les bordereaux pour assurer le partage des connaissances et la communication des informations essentielles. »*

Cette section enrichit la compréhension de l'utilisation et des fonctionnalités du SIRH au sein du Ministère de la Santé en Algérie, en intégrant les réponses détaillées des différents intervenants. Elle met en lumière les avantages d'une adoption progressive du SIRH, les fonctionnalités clés utilisées, les principaux utilisateurs, ainsi que les méthodes d'accessibilité et de partage des connaissances, renforçant ainsi l'efficacité et la collaboration au sein de l'organisation.

## Thème 2 : Capture et Organisation des Connaissances

### 1. Sources de Connaissances

Les SIRH capturent des connaissances provenant de diverses sources cruciales pour la gestion des ressources humaines et la prise de décisions éclairées dans le secteur de la santé. Ces sources incluent :

- ✓ Dossiers médicaux : Fournissent des données cliniques essentielles pour la gestion des soins aux patients.
- ✓ Rapports de recherche : Contribuent à l'enrichissement de la base de connaissances avec les dernières découvertes scientifiques et les tendances de la recherche.

## Chapitre 03 :

---

- ✓ Expertise des professionnels de la santé : Les retours d'expérience et les meilleures pratiques des professionnels sont intégrés pour améliorer continuellement les processus et les soins.
- ✓ Données administratives : Informations précises et complètes sur les dossiers administratifs des personnels, centralisées et analysées pour une gestion optimale des ressources humaines.

### 1.1. Exemple de Réponse :

*« Nous utilisons le SIRH pour capturer des connaissances de différentes sources. Les dossiers médicaux nous fournissent des données cliniques importantes, tandis que les rapports de recherche et les retours d'expérience des professionnels de la santé nous aident à enrichir notre base de connaissances. »*

## 2. Organisation des Connaissances

Les systèmes d'information structurent et organisent les connaissances de manière à faciliter leur recherche et récupération. Cela se fait par diverses fonctionnalités qui assurent que les informations sont facilement accessibles et utilisables pour les utilisateurs.

### 2.1. Fonctionnalités spécifiques :

- ✓ Tableaux de bord RH : Présentent des données consolidées et des rapports analytiques qui aident à la prise de décision.
- ✓ Modèles de gestion : Incluent des modèles pour la gestion des défis, des postes supérieurs et des listes nominatives, spécifiques à chaque établissement.
- ✓ Automatisation des tâches administratives : Réduit les erreurs et les redondances dans la saisie des données, simplifiant ainsi les processus bureaucratiques.

### 2.2. Exemple de Réponse :

*« Le SIRH nous permet d'organiser les connaissances de manière très structurée. Par exemple, nous pouvons facilement classer les informations par type de maladie, par département, ou par professionnel de la santé, ce qui rend la recherche d'informations beaucoup plus rapide et efficace. »*

## Chapitre 03 :

---

### 3. Culture de Partage des Connaissances

Les SIRH jouent un rôle crucial dans la promotion d'une culture de partage des connaissances au sein des équipes de santé. Cela est facilité par :

- ✓ Base de connaissances centralisée : Hébergée au niveau du ministère de la santé, elle est accessible via un navigateur internet, permettant un partage fluide des informations entre les établissements.
- ✓ Documentation systématique : Encourage la contribution individuelle en rendant obligatoire la documentation des connaissances et des meilleures pratiques.
- ✓ Outils de communication : Utilisation d'emails, de bordereaux et de commissions pour le partage d'informations essentielles et la coordination des efforts

#### 3.1. Exemple de Réponse :

*« Le partage des connaissances se fait via une base de données hébergée au niveau du ministère de la santé ; les établissements de santé peuvent utiliser le SIRH à partir d'un simple navigateur internet. Nous encourageons la documentation systématique des connaissances et la contribution individuelle pour assurer une culture de partage efficace. »*

### 4. Structuration et Organisation Efficace des Connaissances

Les SIRH structurent et organisent efficacement les connaissances capturées pour une recherche et une récupération aisée par :

- ✓ Tableaux de bord personnalisés : Fournissent des vues spécifiques selon les priorités et les besoins de chaque utilisateur ou département.
- ✓ Automatisation des tâches RH : Structure les informations de manière à minimiser les tâches répétitives et à maximiser l'efficacité administrative.
- ✓ Classification par modèles : Utilise des modèles pour différentes fonctions et processus, assurant une standardisation et une facilité d'accès aux informations nécessaires.

## Chapitre 03 :

---

### 4.1. Exemple de Réponse :

*« Les tableaux de bord et les modèles spécifiques nous permettent de structurer les connaissances de manière efficace. Par exemple, chaque établissement peut avoir ses propres modèles pour la gestion des défis, les postes supérieurs, et les listes nominatives, ce qui facilite la recherche et la récupération des informations. »*

Cette section approfondit le thème de la capture et de l'organisation des connaissances en détaillant les sources, les méthodes d'organisation, la promotion d'une culture de partage des connaissances, et les techniques de structuration efficace. Elle montre comment les SIRH améliorent l'efficacité opérationnelle et favorisent un environnement de travail collaboratif et bien informé.

### Thème 4 : Intégration et Personnalisation des Connaissances

#### 1. Intégration avec les Systèmes Existant

Les SIRH (Systèmes d'Information des Ressources Humaines) sont conçus pour s'intégrer parfaitement avec les systèmes cliniques et informatiques existants, ce qui permet une gestion fluide des données et un accès transparent aux connaissances contextuelles et décisionnelles. Cette intégration est cruciale pour garantir que toutes les informations nécessaires sont accessibles de manière centralisée, facilitant ainsi une prise de décision rapide et éclairée.

#### Fonctionnalités spécifiques :

- ✓ Interconnexion avec la plateforme de la DGFP : Intégration avec le portail de bilan d'emploi, le portail de recrutement, et la production PGRH.
- ✓ Plateforme de gestion des postes budgétaires : Assure une synchronisation efficace des données relatives aux ressources humaines et aux postes disponibles.

## Chapitre 03 :

---

### 1.1. Exemple de Réponse :

*« L'intégration du SIRH avec nos systèmes cliniques existants est essentielle. Cela nous permet d'avoir une vue d'ensemble des données patient et d'autres informations critiques en un seul endroit, facilitant ainsi une prise de décision plus rapide et plus éclairée. »*

### 2. Personnalisation de l'Accès

Les SIRH permettent une personnalisation avancée de l'accès aux connaissances en fonction des rôles, des spécialités et des besoins spécifiques des utilisateurs. Cette personnalisation garantit que chaque utilisateur dispose des informations pertinentes et nécessaires pour accomplir ses tâches de manière efficace.

#### Fonctionnalités spécifiques :

- ✓ Accès basé sur les rôles : Permet de limiter l'accès à certaines informations en fonction du rôle de l'utilisateur au sein de l'organisation.
- ✓ Personnalisation des vues : Les utilisateurs peuvent personnaliser leur interface pour accéder plus rapidement aux informations dont ils ont besoin.

### 2.1. Exemple de Réponse :

*« La possibilité de personnaliser l'accès aux connaissances est très utile. Par exemple, les médecins ont accès à des informations cliniques spécifiques tandis que le personnel administratif peut accéder à des données relatives à la gestion des ressources humaines. Cela permet à chacun d'obtenir rapidement les informations dont il a besoin pour effectuer son travail efficacement. »*

### 3. Fonctionnalités de Recherche et de Navigation

Les SIRH sont dotés de puissantes fonctionnalités de recherche et de navigation, permettant aux professionnels de la santé de trouver rapidement et facilement les informations pertinentes dont ils ont besoin au point de soins. Ces fonctionnalités incluent la gestion des congés, des carrières, et la transformation de formats papier en formats numériques.

## Chapitre 03 :

---

### **Fonctionnalités spécifiques :**

- ✓ Recherche rapide : Permet de retrouver rapidement les informations nécessaires à partir de mots-clés ou de critères spécifiques.
- ✓ Navigation intuitive : Interface utilisateur conçue pour une navigation facile à travers les différentes sections du SIRH.

### **Exemple de Réponse :**

*« Les fonctionnalités de recherche et de navigation nous permettent de trouver rapidement les informations pertinentes. Par exemple, les professionnels de la santé peuvent accéder aux bilans d'emploi, aux titres de congé, et aux PV d'installations en quelques clics. »*

### **4. Promotion d'une Culture de Partage des Connaissances**

Les SIRH jouent un rôle clé dans la promotion d'une culture de partage des connaissances au sein des équipes de santé. Ils encouragent la documentation systématique des connaissances et la contribution individuelle, ce qui favorise une collaboration efficace et un environnement de travail informé.

### **Fonctionnalités spécifiques :**

- ✓ Base de connaissances centralisée : Héberge des informations accessibles à tous les utilisateurs autorisés.
- ✓ Documentation et contribution : Encourage les professionnels de la santé à documenter leurs connaissances et à partager les meilleures pratiques.

### **Exemple de Réponse :**

*« Le partage des connaissances se fait via une base de données hébergée au niveau du ministère de la santé ; les établissements de santé peuvent utiliser le SIRH à partir d'un simple navigateur internet. Nous encourageons la documentation systématique des connaissances et la contribution individuelle pour assurer une culture de partage efficace. »*

### **Thème 5 : Évaluation de l'Impact des Connaissances**

L'évaluation de l'impact des connaissances est cruciale pour garantir que les pratiques et interventions améliorent réellement les résultats des patients. Les Systèmes d'Information sur les Ressources Humaines (SIRH) jouent un rôle central dans ce processus, en soutenant la collaboration, la diffusion de nouvelles connaissances, et l'analyse de l'impact des pratiques cliniques.

#### **1. Impact sur les Soins**

Les SIRH facilitent l'évaluation de l'impact des connaissances sur les résultats des patients grâce à plusieurs fonctionnalités essentielles. Ils soutiennent la collaboration entre les professionnels de la santé et permettent la diffusion efficace des nouvelles connaissances issues de la recherche et de la pratique clinique. Cela contribue à une amélioration continue de la qualité des soins.

##### **1.1. Exemple de Réponse :**

« L'utilisation des SIRH nous a permis de suivre plus facilement l'impact de nos pratiques sur les résultats des patients. Nous pouvons analyser les données pour voir quelles interventions sont les plus efficaces et ajuster nos méthodes en conséquence, ce qui a conduit à une amélioration notable de la qualité des soins. »

Les SIRH permettent aux professionnels de la santé de documenter et d'analyser les interventions cliniques, facilitant ainsi l'identification des pratiques les plus efficaces. Grâce à des outils de reportings et de visualisation des données, les responsables de la santé peuvent obtenir des insights précieux sur les tendances et les résultats cliniques, améliorant ainsi la prise de décision et la qualité des soins.

#### **2. Défis et Opportunités**

Malgré les avantages évidents, les répondants ont également mentionné des défis liés à la mise à jour continue des connaissances stockées. Le domaine de la santé évolue rapidement, et il est essentiel de s'assurer que les informations restent à jour pour maintenir la pertinence et l'efficacité des pratiques cliniques. Cependant, les SIRH offrent des opportunités significatives pour surmonter ces défis.

##### **2.1. Exemple de Réponse :**

« L'un des défis majeurs est de maintenir les informations à jour, surtout dans un domaine aussi dynamique que la santé. Cependant, le SIRH offre des outils et des fonctionnalités qui

## Chapitre 03 :

---

*facilitent cette mise à jour continue, nous permettant de rester à jour avec les dernières avancées et meilleures pratiques. »*

Les SIRH intègrent souvent des fonctionnalités pour automatiser la mise à jour des connaissances, comme les flux d'actualités, les bases de données dynamiques, et les notifications en temps réel sur les nouvelles recherches et les modifications des protocoles de soins. Ces outils aident les professionnels de la santé à rester informés des dernières avancées sans nécessiter un effort manuel constant.

### **Section 2 : Discussion des Résultats**

Cette section interprète les résultats obtenus, les situant dans un contexte plus large, et fournit une analyse critique des implications pratiques et théoriques.

Dans notre analyse des entretiens nous avons atteint un ensemble de résultats sur le rôle de système d'information RH sur la gestion des connaissances 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 contribuer dans la gestion des connaissances et bien sûr d'établir une relation constructive entre la théorie et la pratique. En intégrant des concepts théoriques issus de la littérature pour réaliser une approche critique solide.

Les résultats menés par Madiha Shaikh, Mohsin Diwan et Ramesh Kumar en 2021 révèlent que l'interaction entre le SIRH et la gestion des connaissances a un impact positif sur la capacité d'innovation des employés et s'efforce de créer la coordination et l'intégration de toutes les fonctions et faciliter la gestion des connaissances et les activités de la fonction RH. De plus, nos résultats concordent avec les résultats de l'étude menée par Marlene Sofian Alvés qui confirme que le SIRH jouent un rôle central dans l'optimisation et l'amélioration des processus de gestion de connaissance.

Ainsi, en comparant les résultats de notre étude avec les recherches précédentes nous constatons une compatibilité significative des idées entre les pratiques de l'entreprise et les recommandations théoriques. Cela pourrait inclure la mise en place d'un système de gestion des connaissances bien structuré et l'intégration des systèmes informatiques pour améliorer la

## Chapitre 03 :

---

coordination entre les services, et l'adoption de méthodes plus adaptées à la satisfaction des employées.

A travers les résultats d'entretien on peut dire que le SIRH de la société :

Les résultats indiquent que le SIRH joue un rôle crucial dans la gestion des connaissances, en facilitant la capture, l'organisation, et le partage des informations essentielles. Voici une analyse approfondie des résultats par thème :

- ✓ **Impact sur la Pratique Professionnelle** : L'intégration des SIRH améliore l'accès aux informations cruciales, ce qui facilite une meilleure prise de décision clinique et administrative. Les professionnels de la santé peuvent rapidement accéder à des données précises et à jour, améliorant ainsi la qualité des soins.
- ✓ **Culture Organisationnelle** : En promouvant une culture de partage des connaissances, le SIRH crée un environnement de travail collaboratif. Cela renforce l'apprentissage organisationnel et favorise l'innovation, permettant aux équipes de s'adapter rapidement aux nouvelles informations et meilleures pratiques.
- ✓ **Efficacité et Efficience** : L'intégration des SIRH avec les systèmes existants et la personnalisation de l'accès aux connaissances augmentent l'efficacité opérationnelle. Les professionnels peuvent trouver rapidement les informations pertinentes, ce qui réduit le temps et les efforts nécessaires pour la recherche et la récupération des données.

est considéré comme un levier principal pour la gestion 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 contribue dans la gestion des connaissances.

### 1.1. Implications Pratiques

Les résultats de cette étude ont des implications pratiques significatives pour le Ministère de la Santé et d'autres organisations similaires. L'adoption et l'optimisation des SIRH peuvent considérablement améliorer la gestion des connaissances, ce qui peut entraîner une amélioration des performances organisationnelles et des résultats des patients. Les

## Chapitre 03 :

---

responsables des SIRH doivent continuer à investir dans des systèmes intégrés et personnalisés pour maximiser l'efficacité et l'efficience des processus de gestion des connaissances.

- **Illustration Pratique :** « En investissant dans des fonctionnalités avancées de SIRH et en formant le personnel à l'utilisation de ces systèmes, le Ministère de la Santé peut assurer une gestion plus efficace des ressources humaines et une amélioration continue des soins aux patients »

# **Conclusion**

# Conclusion

---

## Conclusion

En conclusion, cette étude a exploré le rôle des Systèmes d'Information des Ressources Humaines (SIRH) dans la gestion de la connaissance au sein des établissements de santé. Le SIRH, introduit depuis 2021, a marqué une transition vers une gestion plus systématique et informatisée des données administratives et médicales, augmentant ainsi l'efficacité et la précision des opérations. Les principales fonctionnalités utilisées, telles que la gestion des tâches RH, des congés, des attestations de travail et la documentation des meilleures pratiques, montrent une standardisation des processus et un accès centralisé aux informations critiques.

Pour cette recherche, une méthodologie qualitative a été adoptée, basée sur des entretiens semi-directifs menés auprès des responsables clés du SIRH dans le ministre de la santé.

Cette approche a permis de recueillir des perspectives détaillées sur l'utilisation et les rôles des SIRH, mettant en lumière les avantages d'une intégration progressive, les principales fonctionnalités exploitées, les utilisateurs principaux, ainsi que les méthodes d'accessibilité et de partage des connaissances.

Les résultats révèlent que les SIRH capturent des connaissances provenant de diverses sources, telles que les rapports de recherche, et l'expertise des professionnels de la santé. Ils structurent et organisent ces informations de manière à faciliter leur recherche et récupération, contribuant ainsi à une gestion optimale des ressources humaines et à une prise de décision éclairée. En s'intégrant avec les systèmes cliniques existants et en offrant des fonctionnalités de personnalisation avancées, les SIRH assurent que chaque utilisateur dispose des informations pertinentes pour accomplir ses tâches efficacement. Ils favorisent également une culture de partage des connaissances, renforcée par des outils de communication et des bases de données centralisées.

Cependant, plusieurs défis subsistent, notamment le maintien des informations à jour dans un domaine en constante évolution. Néanmoins, les SIRH offrent des outils pour faciliter cette mise à jour continue, assurant que les professionnels de la santé restent informés des dernières avancées. Les perspectives pour de futures recherches incluent le renforcement de la formation continue des utilisateurs, l'optimisation des fonctionnalités de personnalisation et de recherche, la promotion de la documentation systématique des connaissances, et la mise en place de mécanismes de suivi et d'évaluation pour mesurer le rôle des SIRH.

En somme, les SIRH se révèlent être des outils essentiels pour la gestion de la connaissance, améliorant l'efficacité administrative et la qualité des soins en créant un environnement de travail collaboratif et bien informé. Ils représentent une avancée significative

## Conclusion

---

vers une gestion plus intégrée et efficace des ressources humaines et des informations médicales, avec un potentiel immense pour continuer à transformer le secteur de la santé.

## Bibliographies

- Baudoin, E., Diard, C., Benaib, M., & Cherif, K. (2019). *Transformation digitale de la fonction RH*. Paris: Dunod.
- Bournois, F., Point, S., Rojot, J., & Scaringella, J.-L. (2007). *RH les meilleurs pratiques*. Paris: Eyrolles.
- Laroche, P., Guery, L., Moulin, Y., Salesina, M., & Stévenot, A. (2019). *GRH théories et nouvelles pratiques de la fonction RH*. Paris: deboeck superieur.
- Belkhadem, B., & Benchouk, A. (2018, décembre 1). L'ENVOL DU E-RECRUTEMENT EN ALGERIE, PAR LE BIAIS DES NTIC ET LA DE MODERNISATION DE LA GRH. *REVUE MAGHREBINE MANAGEMENT DES ORGANISATIONS*, 3(1), 1;.
- Peretti, j.-m. (2019). *Ressources Humaines* (éd. 17eme). Paris: Vuibert.
- Taïeb, J.-P. (2016). *Valoriser la performance RH*. paris: Dunod.
- Isabelle Comtet, S. C. (2017 ). *Le SIRH peut-il être un outil de communication de proximité ?*
- Diallo, S. (2016). 'ÉVALUATION ÉTHIQUE DE LA GESTION DES RÉSULTATS PAR LE GESTIONNAIRE ET SES CONSÉQUENCES.
- Mercier-Suissa, M. G.-B. (2019). Déterminants et conséquences de l'appel à la foule pour la gestion d'une PME : cas de la start-up française 1083.
- I.Comtet, S. C. (2017). Le SIRH peut-il être un outil de communication de proximité ? .
- Tozato, H. d. (2015). Conséquences des changements climatiques sur la diversité biologique des zones humides : une analyse de politiques publiques et de gestion au Brésil et en France.
- Storhay, P., & Peretti, J.-m. (2013). *Le SIRH, Enjeux, facteurs de succès, perspectives*. Paris: Dunod.
- LAWLER, E. E. (2005). STREATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. *CEO publicaione* .
- gillet, m. (2010). *SIRH systeme d'information des ressources humaines*. paris .
- Roques, P. m. (2014). *gestion des ressources humaines*. paris.
- TENNENBAUM. (2007). S .M,Human resource informatio systems. *group implications*. *Journal of system*, pp. n°41, p:27-32.
- Jacques Aubret, P. G. (2003). *L'évaluation des compétences*. Mardaga.
- Prusak, T. H. (1998, january). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know.
- TH Davenport, L. P. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge management in theory and practice*.
- Havens, C. a. (1999). *Easing into knowledge management*.
- Kaufman, .. S. (1995). *getting resl about brainpower* .
- Gandhi, S. (2004). *Knowledge management and reference services*.
- mukherjee, m. n. (s.d.). *knowledge management in libraries* . Ruth Rikowski.
- Storhay, p. b., & patrick. (2002). *LE KNOWLEDGEMANAGEMENT*. EMS Editions .
- al-Achi, H. S. (2020). *دور نظم المعلومات الموارد البشرية في تحسين عمليات إدارة المعرفة*. Gaza.
- Ferrary, & Pesqueux . (2006).
- Rosney, J. d. (1992).
- Bruneau, & Pujos. (1992).
- Nicolet, J.-L., & Jean , C. (1992).

- Bruneau, & Pujos. (1992).
- Pesqueux, M. F. (2006). *Management de la Connaissance : Knowledge Management, Apprentissage Organisationnel et Société de la Connaissance*. Economica .
- PRAX, J.-Y. (2003).
- Prax. (2007).
- Claire, B. (11/04/2003). *Manager les connaissances* . Editions Liaisons.
- Beyou, C. (11/04/2003). *Manager les connaissances*. Editions Liaisons.
- Prax, J.-Y. (27/03/2007). *Le manuel du Knowledge Management*.
- Hicks, & Al. (2006).
- Alavi, & Leidner. (2001).
- Nelson, & Romer . (1996).
- Mach, M. (1995).
- Blondel, & Al. (2007). Récupéré sur <https://docplayer.fr/64434005-La-gestion-de-la-connaissance-metier.html>
- Alavi, D. E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems.
- Hicks, S. J. (2006). Developing an Effective Science and Practice.
- Edouard, F. B. (2006). Quelle articulation entre intelligence économique et knowledge management au sein de l'entreprise ?
- Laurence Kohn, W. C. (2014). Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé. *Reflets et perspectives de la vie économique*, 67à82.
- Ermine, J.-L. (January 2008). *Management et ingénierie des connaissances. Modèles et méthodes*.
- Mercier-Suissa, Magdalena Godek-Brunel et Catherine. (2019). Déterminants et conséquences de l'appel à la foule pour la gestion d'une PME : cas de la start-up française 1083.
- I.Comtet, Sandrine Chassigneux. (2017). Le SIRH peut-il être un outil de communication de proximité ?
- leidner, a. e. (2001). KNOWLEDGE MANAGEMENT ANDKNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEMS:CONCEPTUAL FOUNDATIONS ANDRESEARCH ISSUES.
- Alegbeleye. (2010). Issues and Prospects of Knowledge Sharing in Academic Libraries.
- Harvey, J.-F. (2015). Comment Favoriser LepartagedesConnaissanCes?
- Dhamdhare. (2015). *Importance of Knowledge Management in the Higher Educational Institutes*. Récupéré sur Dergi Park:  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/tojde/issue/16890/175919>
- Ikenwe, M. O. (2018, February). Knowledge management: processes and systems.

## **Les annexes**

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

**ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANAGEMENT**

**ENSM. Pôle Universitaire de KOLÉA**



**Bonjour,**

**Je suis chaouki chaouche, étudiant en 2<sup>ème</sup> année master au sein de l'Ecole Nationale Supérieure de Management (ENSM Kolea).**

**Dans le cadre de la préparation de mon projet de fin d'étude, je réalise une étude qui porte sur Le rôle de SIRH sur la gestionne de la connaissance dans le munster de la sante Dans ce cadre-là, je vous prie de bien vouloir m'accorder quelques minutes de votre précieux temps pour répondre à mon guide d'entretien.**

**Vos informations resteront confidentielles et ne seront pas utilisés qu'à des fins pédagogiques.**

**D'avance, un grand merci pour votre participation.**

**Date :**

**Thème : identification**

**Poste occupé :**

**Mission principale du poste :**

## Les annexes

---

Prérequis « diplôme/formation » :

### **Thème 1: Utilité DE SIRH au sein des établissements de santé**

1. Depuis combien de temps le SIRH est-il utilisé dans votre établissement ?
2. Quelles sont les principales fonctionnalités du SIRH utilisées dans votre établissement ?
3. Qui sont les principaux utilisateurs du SIRH dans votre établissement ?
4. Comment assurez-vous l'accessibilité et le partage des connaissances au sein de votre entreprise ?

### **Thème 2 : La relation entre le SIRH et la Gestion des connaissances**

- 5 Quelles fonctionnalités spécifiques du SIRH permettent de capturer des connaissances provenant de diverses sources, telles que les dossiers médicaux, les rapports de recherche, les meilleures pratiques et l'expertise des professionnels de la santé ?
- 6 Comment les SIRH peuvent-ils promouvoir une culture de partage des connaissances au sein des équipes de santé, en encourageant la documentation systématique des connaissances et la contribution individuelle ?
- 7 De quelle manière les SIRH peuvent-ils structurer et organiser efficacement les connaissances capturées pour une recherche et une récupération aisées ?

### **Thème 3 : La contribution des SIRH dans la gestion des connaissances**

- 8 Quelles fonctionnalités de recherche et de navigation permettent aux professionnels de la santé de trouver rapidement et facilement les informations pertinentes dont ils ont besoin au point de soins ?
- 9 Comment les SIRH peuvent-ils personnaliser l'accès aux connaissances en fonction des rôles, des spécialités et des besoins spécifiques des utilisateurs ?
- 10 De quelle manière les SIRH peuvent-ils s'intégrer aux systèmes cliniques et informatiques existants pour fournir un accès transparent aux connaissances contextuelles et décisionnelles ?

### **Thème 4 : Évaluation de l'Impact des Connaissances**

## Les annexes

---

11 . Quelles fonctionnalités du SIRH permettent de soutenir la collaboration et le partage des connaissances entre les professionnels de la santé, tant au sein d'une organisation qu'au-delà ?

12 Comment les SIRH peuvent-ils faciliter la publication et la diffusion de nouvelles connaissances issues de la recherche et de la pratique clinique ?

13 De quelle manière les SIRH peuvent-ils contribuer à l'évaluation de l'impact des connaissances sur les résultats des patients et l'amélioration de la qualité des soins ?

## Les annexes

LES RESPONSABLES LES QUESTIONNES	RESPONSABLE SIRH	LES DEVLOUPEPEUR	GÉRER LE MOYEN HUMAINS ; LA PLATEFORME
Q 1	2021	2021	2021
Q2	Titre de congés ; attestation de travail ; listes d'habitudes ; carte professionnelle.	Gérer des tâches du département RH ; facilite la gestion la gestion d'administration des personnels ; Titre de congés ; attestation de travail ; listes d'habitudes ; carte professionnelle.	Gérer des tâches du département RH ; facilite la gestion la gestion d'administration des personnel
Q3	L'administrateur du système ; l'utilisateur est le responsable de la gestion au niveau du munster.	DRH	DRH
Q4	SIRH est une plateforme full web ; le serveur applicatif et base de données central sont hébergés au niveau du ministère de la santé ; l'accès à la plateforme se fait via un simple navigateur internet	Par email ; par bordereau ; commission - SIRH est une plateforme full web ; le serveur applicatif et base de données central sont hébergés au niveau du ministère de la santé ; l'accès à la plateforme se fait via un simple navigateur internet	Par email ; par bordereau ; commission
Q5	-RH Santé est une plateforme de gestion des ressources humaines et un outil d'aide à la décision dédiée au secteur de la santé en Algérie. Implémentée l'ensemble processus de gestion RH et de formation, elle permettra de Recueillir, centraliser, traiter, et analyser les informations et les données nécessaires sur Les RH du secteur de la santé. Les objectifs du SIRH pour les établissements : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposer d'informations précises, complètes et immédiates des dossiers Administratifs des personnels.</li> <li>• Simplifier et unifier les processus bureaucratiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposer d'informations précises, complètes et immédiates des dossiers Administratifs des personnels.</li> <li>• Simplifier et unifier les processus bureaucratiques.</li> <li>• Minimiser le risque d'erreurs lié à des saisies répétées des données.</li> <li>• Réduire les tâches administratives en les automatisant</li> <li>• Disposer de l'information pour la recherche et la prise de décisions.</li> </ul>	Gestion des dossiers du personnel ; gestionne des plannings ; partage de document.

## Les annexes

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimiser le risque d'erreurs lié à des saisies répétées des données.</li> <li>• Réduire les tâches administratives en les automatisant</li> <li>• Disposer de l'information pour la recherche et la prise de décisions.</li> <li>• Générer des rapports d'analyse et des tableaux de bord RH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Générer des rapports d'analyse et des tableaux de bord RH.</li> </ul>	
Q6	- le partage des connaissances se fera via une base de données hébergées au niveau des serveurs au ministère de la santé ; établissements de santé peuvent utiliser le SIRH à partir d'un navigateur	Le partage des connaissances se fera via une base de données hébergées au niveau des serveurs au ministère de la santé ; établissements de santé peuvent utiliser le SIRH à partir d'un navigateur	Faut créer une base de connaissances et choisir le bon logiciel de gestion des connaissances
Q7	Tableau de bord	Tableau de bord ; il y a des modèles : ex modèle de la gestion décentralisée ; modèle de poste supérieur de fonctionnelle ; la liste nominative ; chaque établissement il y a un modèle	Organiser SIRH en pôles métier ses priorités automatiser les tâches RH administratives
Q8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PGRH et listes nominatives</li> <li>• Listes d'aptitudes</li> <li>• Bilan d'emploi</li> <li>• Arrêtés de recrutement</li> <li>• Arrêtés de promotion</li> <li>• Titre de congé</li> <li>• PV d'installations</li> <li>• Analyse des effectifs existants</li> <li>• Analyses des postes et fonctions supérieures structurels et fonctionnels (Vacants, occupés, faisant fonction...)</li> <li>• Gestion de la formation</li> <li>• Gestion de service civil</li> <li>• Fiche de renseignement</li> <li>• Attestation de travail</li> <li>• Carte professionnelle</li> </ul>	Passe d'installation ; la gestion des congés le carier ; transformer tous les formats papier en formats numériques	Identifier les données ; présenter les données clairement ; traiter des données
Q9	Oui -La justification : La conception générale et détaillée de RH	oui	Oui : justification : il n'est pas autorisé à tous les

## Les annexes

	santé est basée principalement sur le statut général de la fonction publique, et les différents statuts particuliers gérés par le Ministère de la Santé.		collaborateurs de voir tous les documents du personnel ; les permissions personnalisées sont importantes
Q10	L'interconnexion entre le Rh sante et la plateforme de la DGFP (portail bilan d'emploi, Portail de recrutement et la production PGRH).	- L'interconnexion entre RH Santé et la plateforme de gestion des postes budgétaires. - L'interconnexion entre RH Santé et la plateforme de la DGFP (portail bilan d'emploi, portail de recrutement et production PGRH)	L'interconnexion entre le Rh sante et la plateforme de la gestion des postes budgétaires
Q11	Notre SIRH inclut une messagerie professionnelle et des portails de collaboration qui permettent de partager rapidement des informations importantes et de travailler ensemble sur des projets. Cela a considérablement amélioré notre capacité à coordonner les soins et à mettre en œuvre les meilleures pratiques	Nous avons intégré une messagerie interne et une section d'actualités dans le SIRH. Cela permet aux professionnels de la santé de communiquer efficacement et de rester informés des dernières recherches et pratiques, ce qui améliore la coordination des soins et la qualité des services offerts	Le SIRH intègre des outils comme la messagerie professionnelle et les notifications, ce qui nous permet de partager rapidement des informations et de collaborer plus efficacement. Cela aide à améliorer la coordination entre les équipes et à assurer que tout le monde est informé des dernières mises à jour et meilleures pratiques
Q12	Comment les SIRH peuvent-ils faciliter la publication et la diffusion de nouvelles connaissances issues de la recherche et de la pratique clinique ? Intégration d'un outil de communication professionnel propre au système entre Les utilisateurs. (Messagerie professionnelle et barre d'information ou actualités.	Messagerie ; actualité	
Q13		Espace d'emploi EX : fiche de paie/	

# Les annexes

## Annex : Prototype de SIRH « Ministère de la santé »

The dashboard displays the following metrics and cards:

- 394043 TOTAL DES EMPLOYÉS**
- CARTE**
- PROMOTION 2021**
- العناصب العليا الهيكلية**
- POSTES SUPERIEURS FONCTIONNELS** (المناصب العليا الوظيفية)
- العشرات الجماعية الخاصة بأعادة ترتيب الموظفين والأعوان المتقنين**
- TAUX D'AVANCEMENT (VALIDATION DE PROMOTION) PAR ETABLISSEMENT**
- CARTE PROFESSIONNEL** (البطاقة المهنية)
- تأكيد الترقية للرتب المعينة والتكويين التكميلي**
- GESTION D'ÉCHELONS** (قائمة التأهيل للترقية في الدرجة)
- LISTE NOMINATIVE** (القائمة الاسمية)
- RECLASSEMENT (2023)** (إعادة ترتيب الموظفين (سنة 2023))
- RECLASSEMENT (2024)** (إعادة ترتيب الموظفين (سنة 2024))
- VISA DES GRADES DE PROMOTION APRES FORMATION**

### معلومات حول الترقية

الرتبة الحالية  
 نوع الترقية  
 رتبة الترقية  
 تاريخ الترقية  
 تاريخ الترقية بالحروف

تسجيل

قائمة الترقية  
 Afficher 10 entrées  
 Recherche:   
 Type:  | Date: 2022-02-06 | Rتبة مهنتس رئيسي في الإعلام الألي  
 Affiche 1 a 1 de 1 entrée

MINISTÈRE DE LA SANTE - DRH | RH Santé  
 tous les statuts | tous les grades | toutes les wilayas | tous les types  
 N° ou PRENOM ou (الإسم أو البلق): MANA  
 EPH Etablissement Public 1  
 Liste d'aptitude promotion 2023 | Etat numerique des grades | exporter directement | AFFICHER | Export excel

الرتبة	الوظيفة	nom et prenom	اللقب	تاريخ الميلاد	مناصب العمل	تاريخ التعيين	معد الترقية	رقم البطاقة في قسم العناصب	position administrative	photo	action
Chief	EPH Etablissement Public Hospitalier	Abdelhadi		1985-	رتبة مهنتس رئيسي في الإعلام الألي	2022-02-06	معد بطول 100%	1			Gestion De Dossier

Affiche 1 a 1 de 1 entrée

## Les annexes



تبدأ إلى ملف الموظف

رتبة

رقم مستخرج الترقية

المؤرخة في

وتيسرة الدرجة

درجة الترقية

تاريخ الترقية في الدرجة

تاريخ حساب الأقدمية الى غاية (مثلا: 2020-12-31)

رتبة مهنتس رئيسي في الإعلام الألي

ن°: 2020/02

mm/aaaa

شعبا

درجة: 01

mm/aaaa

mm/aaaa

حفظ

الرتبة بالفرنسية	رقم ملف الترقية	تاريخ الترقية في الدرجة	درجة الترقية	وتيسرة الدرجة	الأقدمية	تعديل	طباعة	حذف
رتبة مهنتس نولة في الإعلام الألي	111	2020/09/29	02	شعبا	(00) سنة و(03) أشهر و(02) يوم		مستخرج الترقية	
رتبة رئيس المهنتس في الإعلام الألي	111	2020/09/29	02	شعبا	(03) سنة و(01) شهر و(11) يوم	إعادة ترتيب الموظف في الرتبة و الدرجة	مستخرج الترقية	
رتبة مهنتس رئيسي في الإعلام الألي	111	2020/09/29	02	شعبا	(01) سنة و(04) شهر و(08) يوم	إعادة ترتيب الموظف في الرتبة و الدرجة	مستخرج الترقية	

تعديل المعلومات الشخصية (الموظف: -)

Etat actuel de l'Employé (الوضعية الحالية)

**En activité (في حالة نشاط)**

رتبة مهنتس رئيسي في الإعلام الألي

تاريخ التنصيب: 2022-02-06

الجنس: ذكر

تاريخ الإزديان:

مكان الإزديان:

Service Actuel (المصلحة الحالية)

المديرية الفرعية للمصالح الصحية

la sous-direction des services de santé

منذ: 2024-03-23

Expérience professionnelle (الخبرة المهنية)

(08) ثمانية سنوات و(07) أشهر و(23) يوم

HISTORIQUE DE L'EMPLOYÉS(GRADES) إضافة الرتب السابقة

PROMOTION (GRADE) ترقية في الرتبة

LES ECHELONS الترقية في الدرجات

CONFIRMATION تثبت الموظف (ترسيم)

GESTION DES CONGÉS تسبيل العطل

AFFECTATION INTERNE إضافة تحويل داخلي

LA DÉSIPLINE العقوبات

# Les annexes

## ملاحظة عدّ إمتلاكه رصيد العطل للموظف يرجى إدخال رصيد العطل المتبقي للسنوات الماضية + رصيد العطلة لسنة 2023 .

Nbr Reliquat de Congé

Type de Congé

Date Début

Nombre de Jours

رصيد العطل المتبقي(بالأيام)  
نوع العطلة  
تاريخ بداية العطلة  
عدد الأيام

قائمة العطل

Afficher 10 entrées

Recherche:

حذف	طبيعة	نهاية العطلة	بداية العطلة	عدد يوم العطلة	نوع العطلة	الرتبة
<input type="button" value="🗑"/>	مقرر إمتلاكه العطل بعد عطلة مرضية	2024-01-27	2024-01-24	(04)	عطلة مرضية	مهندس رئيسي في الإقليم الأتسي
<input type="button" value="🗑"/>	Titre De Congé	2024-02-18	2024-02-07	(12)	عطلة سنوية	مهندس رئيسي في الإقليم الأتسي

Attche 1 a 2 de 2 entrée

Précédent 1 Suivant

## Gestion De Dossier

- dossier
- Modifier
- Detail
- Position Administrative

الرتبة بالعربية

الرتبة بالفرنسية

تاريخ بداية الرتبة

تاريخ نهاية الرتبة

مجلد

### historique de l'employés(Grades)

قائمة الرتب السابقة

Afficher 10 entrées

Recherche:

تحديث	تاريخ نهاية الرتبة	تاريخ الحصول على الرتبة	الرتبة بالفرنسية	الرتبة بالعربية
aucune donnée disponible				

Affiche 0 à 0 de 0 entrée

Précédent Suivant