L'impact de la perception sur la réussite de la mise en place d'un SIRH.

Cas : A.C.T.C. Sonatrach

The impact of perception on the success of an HRIS implementation .

Case: M.P.T.A. Sonatrach

Azzedine Otmane^{*1}, Ramdane Boutlidja²,

¹ Université Abdelhamid Ibn Badis, Mostaganem, azzedine.ing1965@yahoo.fr

² Université Abdelhamid Ibn Badis, Mostaganem, ramdane.boutlidja@univ-mosta.dz

Reçu le:13 /10/2022

Accepté le:06/05/2023

Publié le12/06/2023

Résumé:

Cette étude porte sur l'impact de la perception des travailleurs à réussir à mettre en place un système d'information des ressources humaines (SIRH) au niveau de la société Sonatrach. Ce système fait partie intégrante des Nouvelles techniques de gestion des organisations qui permet aux managers de se doter de véritables outils d'aide pour une prise de décisions au vu d'un meilleur positionnement stratégique. Avec la méthode d'analyse descriptive, le questionnaire utilisé est validé après vérification de ses propriétés psychométriques. L'échantillon est composé de 55 travailleurs sur un total de 355 de la population visée.

Après traitement des données sur SPSS-20, une analyse quantitative vérifie l'hypothèse d'une corrélation significative entre la perception et l'acceptation d'un SIRH, de même une corrélation entre son acceptation et sa réussite est également significative. La satisfaction des utilisateurs est fortement liée à une réussite du SIRH, alors que cette satisfaction est sans différences entre catégories d'âge et d'ancienneté.

Mots clés: Perception, Acceptation, Satisfaction, Réussite d'un SIRH.

Abstract:

This study focuses on the impact of the perception of workers to succeed in setting up a human resources information system (HRIS) inside Sonatrach company. This system is an integral part of the new management techniques of organizations which allows managers to acquire real support tools for decision-

* Auteur expéditeur : Azzedine Otmane

making in view of a better strategic positioning. Based on the descriptive analysis method. The chosen questionnaire was checked for its psychometric properties, which proved to be acceptable. The sample is made up of 55 workers out of 355 of the target population..

After processing the data on SPSS-20, a quantitative analysis verifies the hypothesis of a significant correlation between the perception and the acceptance of the implementation of an HRIS, in the same way a correlation between its acceptance and success is also significant. User's satisfaction is strongly related to HRIS success, while observed HRIS acceptance is without difference between age and seniority categories.

Keywords: Perception, Acceptance, Satisfaction, Success of an HRIS.

.1. Introduction:

Selon les experts en gestion des ressources humaines, le SIRH a engendré des changements du fonctionnement habituel, notamment la redéfinition des tâches liées au poste de travail. Ceci a contribué à un manque d'adhésions des acteurs en raison d'une communication mal menée durant la phase de mise en place d'un système d'information en RH. La prise de décision de l'implantation d'un SIRH a pour motivation une meilleure prise en charge des processus, du gain de temps et de moyens, la diminution des délais de traitement des courriers et l'amélioration de la productivité. Selon Mirdasse et Jaouhari (2021), l'informatisation des processus dans le domaine de la Gestion des ressources humaines passe par la transcription, dans des logiciels, des connaissances inhérentes à cette fonction, composées spécifiquement des règles de GRH ainsi que leurs méthodes d'application. Dans ce contexte technologique, les responsables (RH) s'interrogent sur les applications possibles de l'intégration de cette fonction dans l'organisation globale de l'entreprise et quelle combinaison de solutions techniques, de choix organisationnels et de pratiques de gestion sera optimale ?

Les formes s'avèrent très diversifiées, partant d'une digitalisation des pratiques opérationnelles jusqu'à la mise en place d'un système d'information perfectionné et complet (Mirdasse et Jaouhari, 2021). À l'heure actuelle, la fonction des ressources humaines semble être une partie importante dans la stratégie de l'organisation qui peut contribuer à créer de la valeur pour l'organisation. La perception d'une nouvelle vision et de nouvelles pratiques d'une FRH dans un environnement numérisé et caractérisé par une résistance au changement de ses fonctionnaires d'une part et par la complexité et l'incertitude des processus d'autre part, faisant des systèmes d'information sur les ressources humaines un reflet clair de l'intérêt pour les ressources humaines. Sana Jbiret (2012) considère que les

organisations avec leurs ressources humaines ont connu une maturité progressive orientée vers un outil pour la collecte d'objectifs différents, dont le début a été la production d'informations sur les ressources humaines, suivie par le flux ascendant d'informations sur les ressources humaines, puis à la communication. Cette mesure peut libérer cette fonction de l'entreprise traditionnelle vers un avantage concurrentiel grâce à une stratégie claire et précise dans la gestion des ressources humaines.

L'objectif de cette étude était d'apporter un éclairage sur le système d'information des ressources humaines (SIRH) qui est devenu un outil incontournable des professionnels de la gestion des ressources humaines (GRH), et qui est à la base pour l'élaboration d'un tableau de bord RH du fait qu'il constitue pour les responsables RH et les décideurs un outil de pilotage et d'aide à la prise de décisions. Le management des ressources humaines est au centre du dispositif économique, responsable de l'actif qui regénère tous les autres. Il est temps pour la fonction RH de sortir de son rôle technique et administratif pour devenir un partenaire stratégique, contribuant, au même titre que les autres, aux résultats économiques et sociaux de l'entreprise et oriente la pensée des décideurs pour la prise de bonnes décisions à l'aide d'un SIRH et des tableaux de bord RH (Chaali & Bentahar , 2017).

Les enjeux organisationnels sont importants avec des TIC qui favorisent le changement organisationnel avec des coûts cachés, et des phénomènes de résistance au changement qui imposent une attitude prudente rappelant la contingence des phénomènes sociaux. Selon le niveau d'infusion technologique, Laval et Thierno Diallo (2007) perçoivent l'impact des TIC sur la GRH comme étant opérationnel, relationnel et transformationnel. L'impact est opérationnel avec la mise en place du SIRH (bases de données, automatisation des activités administratives...), relationnel (ou transactionnel) avec le développement de l'E-RH. Dans ce cas, il concerne des activités RH plus sophistiquées et interactives. L'accent n'est plus mis sur l'administratif mais sur des outils RH supportant des activités spécialisées et des

process managériaux (recrutement, formation, évaluation, rémunération). Enfin le dernier impact est transformationnel, puisqu'il s'agit de réorganiser la FRH en équipe virtuelle afin de lui confier un rôle et des activités plus stratégiques. Donc l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) permet aux SIRH d'intégrer une large gamme de nouveaux services qui permettent réellement à la fonction RH d'être un acteur de la réussite des initiatives stratégiques de l'entreprise. La prise de conscience et l'acceptation de ce nouveau système est devenue un souci de la part des managers dans le but d'assurer sa réussite et de réduire le degré de résistance des utilisateurs qui ont une préférence de tout ce qui est routinier et simple.

2. Cadre théorique

2.1. L'importance

L'importance de l'étude réside dans l'utilisation des systèmes d'information en général et des systèmes d'information des ressources humaines en particulier, car leur utilisation optimale offre de nombreux avantages, que ce soit pour l'individu ou pour l'organisation telle qu'elle se présente. Cette recherche se focalise à montrer dans quelle mesure les utilisateurs perçoivent, comprennent et acceptent les systèmes d'information liés aux ressources humaines.

2.2. Les Objectifs

Cette étude vise à construire un cadre cognitif pour les variables de l'étude en identifiant les relations entre elles, de plus à déterminer l'impact des variables importantes sur la réussite du pilotage d'un SIRH à la lumière de ce que reflètent les données de l'étude. Il s'agit ainsi d'améliorer la qualité et l'efficacité du service RH, et de permettre l'accès à chaque employé à sa fiche personnelle dans le but de créer des indicateurs de suivi.

2.3. La fonction RH

Dans le domaine de la GRH, l'informatisation consiste la conversion de certains processus RH tels que la paye, la gestion administrative, la formation, la gestion des temps, la formation, etc., sous forme de données numériques en vue de faciliter leur traitement et leur développement à l'aide des ordinateurs (Mirdasse et Jaouhari, 2021). L'alignement vertical et la cohérence horizontale, selon Barrette (2005), constituent deux principes importants de l'architecture RH. Le défi consiste à identifier les éléments de la GRH de cette architecture verticale et horizontale et, parallèlement, à identifier les liens de la chaîne causale qui uniront logiquement les objectifs stratégiques aux résultats organisationnels en passant par les objectifs, pratiques et résultats de GRH qui seraient tributaires de trois critères, soit (a) la capacité de réalisation, (b) la compétence des acteurs et (c) le soutien général à les réaliser. Bensmain-Hammadi (2017) considère que les avancées technologiques qui ont le plus influencé le fonctionnement de la fonction RH et perfectionné le SIRH sont : la technologie, le client-serveur, l'intranet, le self-service, le portail d'entreprise, et le reporting. Pour permettre d'équilibrer les relations entreprise/salarié, la GRH se soumet aux impératifs économique et juridique pour contrer aux éventuelles oppositions et manifestations et met en avant la gestion et l'intégration de son personnel (Khlif, 2009).. La GRH se focalise donc sur l'achèvement des tâches de :

- Embauche
- Rémunération
- Sécurité
- Organisation du travail
- Conditions de travail
- Temps de travail

- Formations
- Gestion de carrières
- Intéressement
- Participation

2.4. Le système d'information

« Un système est une combinaison de composants reliés entre eux et agissant ensemble tout en entretenant des relations avec son environnement. Ainsi, tenter de comprendre un système d'information RH suppose de s'intéresser d'abord à ce que sont ses propriétés intrinsèques » (Storhaye, 2013). L'informatisation est définie par Mirdasse et Jaouhari (2021) comme étant un processus visant la prise en charge des activités et tâches de l'organisation qui ont été anciennement exécutées manuellement par l'homme, en les déployant dans un système informatique dans le but de procéder à l'exécution, au traitement, au stockage et au contrôle des données y afférentes.

Le changement préconisé se recentre essentiellement sur l'aspect humain qui regroupe les attentes et les exigences des acteurs touchés par la digitalisation, car le développement des réseaux à l'échelle mondiale rend indispensable une réflexion renouvelée sur les différentes formes techniques et sociales de la communication ou l'acte de communiquer se définit par l'action de transmettre, mais aussi d'échanger et de coconstruire du sens.

Il faut prendre en compte l'importance du contexte qui organise les rôles et partage les représentations. Fondamentalement, l'avènement massif du numérique a bouleversé en profondeur les comportements sociaux des citoyens comme ceux des salariés. En d'autres termes, des modèles dits d'alignement stratégique cherchent à établir une cohérence entre les TIC et d'autres facteurs internes (stratégie et structure) et externes (l'environnement de l'entreprise) pour expliquer l'impact des TIC sur la performance de l'entreprise (Mebarki, 2013). Au sein d'une organisation, la direction des systèmes d'information (DSI) est la

fonction responsable des composants tels que les matériels et les logiciels. Elle est composée d'un ensemble de personnes gérant le SI, et est en charge de la définition, de la conception, de l'installation, et de l'exploitation d'un Système d'information.

2.5. Les logiciels :

Les logiciels RH, considérés comme des biens informationnels, constituent des instruments de traitement de l'information, étant donné qu'ils renferment la représentation numérique des dispositifs de traitement (Mirdasse et Jaouhari, 2021). De ce fait, l'usage d'un outil informatique facilite le travail et le contrôle quantitatif et qualitatif du produit informationnel, des transactions traitées. Ces logiciels sont plus connus sous le terme ERP (Entreprise Resources Planning) où ils optimisent la diffusion de l'information pour une meilleure réactivité de l'entreprise (Gunia, 2013). Sur terrain, deux logiciels sont mis en œuvre par la compagnie Sonatrach.

2.5.1. GESSOR (GEestion du Système Sous ORacle)

C'est un logiciel de gestion des ressources humaines conçu et développé par Sonatrach/Aval. Il a pour but d'assister et d'aider l'utilisateur voulant développer son efficacité à mieux maîtriser les différents aspects des ressources humaines et à accéder à l'information à partir des différents postes de travail. Il est constitué de plusieurs modules interactifs reliés à une base de données relationnelle Oracle. Ces modules concernent le suivi Paie, la Mobilité, le Pointage, les Prêts, les Départs, et Décisions...

2.5.2. RESHUM (RESsources HUMaines)

Conçu par Sonatrach en 1987 et lancé dans la région de HASSI-R'MEL, il a pour fonctionnalités de gérer les carrières des personnels, le recrutement, les formations, les moyens généraux, les plannings et la sécurité. La collecte des données liées au déploiement du SIRH au sein de Sonatrach a été effectuée auprès des managers qui ont exercé la fonction

de chefs de projets (mise en place d'un SIRH). Certaines fonctionnalités, liées au déploiement du SIRH, ont été réalisées par contre d'autres restent dans l'attente.

2.6. Le Système d'Information des Ressources Humaines

Le SIRH est actuellement au cœur de l'entreprise parce qu'il touche et implique l'ensemble des acteurs du corps social. Les évolutions vécues qu'elles soient techniques, cognitives, comportementales ou sociales, affectent l'homme au travail, son management et tout simplement le rapport qu'il entretient avec l'information devenue pièce maitresse de son activité (Storhaye, 2013). A son tour, Michelle et Patrick Gillet (2010) considèrent le SIRH en tant que sous-ensemble du système d'information global de l'organisation. Cependant le SIRH aura un angle de vue correspondant au domaine de gestion et de prise de décision du service RH. Ce sera une qualité essentielle des outils qui composeront le système d'information, ce qui permettra des angles de vue différents et des accès régulés aux informations d'un même objet, au sein d'un ensemble commun cohérent. D'après les managers et chefs de projets, la mise en place d'un SIRH a engendré des changements du fonctionnement habituel, et notamment la redéfinition des tâches liées au poste de travail, ce qui a contribué au manque d'adhésion des acteurs

Table N° 1. Fonctionnalités du SIRH

Fonction	Observation
Gestion de paie	Partiellement utilisée
Gestion administrative	Totalement utilisée
Gestion du temps	Totalement utilisée
Tableau de bord RH	Non utilisé
Gestion des carrières	Non utilisée
GPEC	Non utilisée
Recrutement	Non utilisé

Formation

Partiellement utilisée

Source : Azzedine Otmane, 2022

Lors de la mise en place du SIRH, une démarche a été utilisée pour mener à bien l'opération du projet et faire réussir :

- L'identification du système à mettre en place.
- Constitution d'une équipe pilotée par un chef de projet.
- Fixer les cibles et les échéances à atteindre en fonction des besoins fonctionnels.
- Diffusion de l'information.

2.7. Perception et résistance au changement

En 1958, Kurt Lewin voyait que les individus comprennent mal les raisons des évolutions que l'organisation souhaite introduire, ils s'en tiennent à ce à quoi ils sont habitués, et ils tiennent à leur système de valeurs et rejettent tout ce qui est nouveau en préférant rester dans leur cercle de confort. Tant qu'ils ne perçoivent pas leur intérêt, aucune force ne peut les persuader ni les rassurer à moins qu'il y soit un changement de paradigmes ou de représentations sociales. D'après Lewin, le processus de changement est divisé en trois étapes : (1) le dégel ou la dé cristallisation, (2) la transition et (3) enfin, le regel ou la recristallisation.

Dans la conduite du changement organisationnel, une résistance au changement n'est pas nécessairement catastrophique lorsque le contexte organisationnel nécessite que de tels changements soient apportés dans l'intérêt des individus et de l'organisation. Il s'agit d'un phénomène positif qui est au profit de tous du fait que l'organisation peut évoluer malgré les premières réticences. De la même manière, la préférence pour la stabilité et l'attachement aux habitudes confortables ainsi que la remise en cause des compétences comptent parmi les principales sources de résistance liées à des facteurs de changement principaux (Peifer, 2015).

Selon Rim Zid (2006, 39), des chercheurs comme Boneu et al (1992) ont identifié des facteurs psychosociologiques et des facteurs stratégiques. Alors que d'autres, comme Grouard et Meston (1998), présentent deux types de changements, ceux qui sont provoqués et ceux qui sont subis. Le changement provoqué, ou changement choisi, souhaité, volontaire, est celui qui est décidé alors que les performances de l'entreprise demeurent bonnes et n'exigent donc pas, a priori, d'actions de redressement. Alors que le changement subi ou imposé est celui qui est engagé tardivement et devient alors la condition nécessaire à la survie de l'entreprise ou de la partie concernée de celle-ci. Généralement, le changement provoqué est perçu comme étant plus confortable et plus efficient du fait qu'il est plus confortable parce que les acteurs ont plus de marge de manœuvre et ont plus de temps pour gérer les changements. Pour ce qui est du changement subi, les acteurs ont moins de marge de manœuvre et doivent souvent brusquer les événements afin d'arriver à leurs fins (Zid, 2006, 23)

3. Le cadre pratique

3.1. La méthodologie

La méthode d'étude consiste en une démarche descriptive interprétative avec l'utilisation des données quantitatives et qualitatives collectées à la suite d'une enquête par observation participative, par entretien et par questionnaire.

3.2. La problématique

La mise en place d'un SIRH a de nombreux impacts sur l'organisation et sur les individus, et notamment en raison des adaptations nécessaires aux nouveaux processus déployés. Il convient donc d'accompagner les individus pendant ces changements afin d'admettre cet outil dans leur quotidien tout en percevant sa finalité et son application sur terrain. Cette exigence d'une mise en place d'un SIRH ne doit pas être sous-estimée par les parties

prenantes du fait qu'une bonne assimilation de ses objectifs et une fine utilisation mènera vers sa réussite et contribuera à une meilleure compétitivité de l'entreprise.

a- Le questionnaire principal

Quel est l'impact de la perception des travailleurs sur la réussite de la mise en place d'un SIRH ?

b- L'hypothèse principale

L'impact de la perception des travailleurs est significatif sur la réussite de la mise en place d'un SIRH .

3.3. Les outils

La collecte des données a été menée par le biais d'un questionnaire à réponses multiples (05 niveaux) selon l'échelle de Lickert. Le questionnaire est conçu en prévalant la pertinence des items selon le contexte de travail vécu. Il est destiné aux utilisateurs du SIRH, puis reporté sur Word et transmis via Outlook. Un pré-test a été réalisé auprès de trente (30) utilisateurs pour vérifier sa fiabilité et sa validité à l'aide du logiciel SPSS 20. La fiabilité égalait Alpha de Cronbach $\alpha = 0,896$.

3.4. L'échantillon de l'étude

La population visée est composée de 355 personnes toutes autorisées à utiliser le SIRH avec ses deux progiciels (GESSOR/ RESHUM). L'échantillon de l'étude principale est au nombre de 55 personnes à un taux estimé à 15,50 %. Selon le genre, on dénombre 23 femmes et 32 hommes. L'ancienneté est déterminée selon 03 catégories dont la catégorie (10-19) années qui retient à elle seule 60 %. La répartition des postes est à 84 % entre les cadres RH, ce qui indique une forte présence des compétences aptes à piloter le système. La

tranche d'âge des utilisateurs entre (30-49) années est à 80 %, ce qui signifie une maturité suffisante pour le contrôle du système.

3.5. Définition opérationnelle des concepts du questionnaire :

3.5.1. La perception du système est mesurée par :

1. *La Perception de la facilité d'utilisation* : c'est l'aptitude détenue par un utilisateur dans sa maîtrise de l'usage d'un système.
2. *Utilité perçue* : une conviction de l'individu lui révélant une utilité d'un tel système dans l'optique de développer l'exécution des tâches au travail.

3.5.2. La résistance au changement est mesurée par :

- 1- *Recherche de routine* : il intègre les facteurs de préférence pour un faible niveau de stimulation et de nouveauté et opposition à abandonner les vieilles habitudes.
- 2- *Réaction émotionnelle* : combine les facteurs de résilience psychologique (réponse à un élément stressant) et répugnance à perdre le contrôle d'une situation (élément primaire de la résistance).

3.5.3. La réussite d'un SIRH repose sur :

- 1- *Acceptation et usage du système* : définit le degré avec lequel un utilisateur accepte et utilise un système dans son travail quotidien.
- 2- *Satisfaction de l'utilisateur* : définit le degré auquel un utilisateur est satisfait de l'utilisation du système et de ses résultats dans l'accomplissement de ses tâches.

4. Présentation de l'entreprise

La société Sonatrach est une compagnie Algérienne d'exploration, d'exploitation, de transport par canalisation et de commercialisation des hydrocarbures et de leurs dérivés. Elle est une entreprise publique créée en 1963 pour exploiter les ressources en hydrocarbures. Elle effectue ses activités dans quatre principaux domaines ; l'Amont, l'Aval, le Transport, et la Commercialisation. Le pilotage de la responsabilité sociale et du développement durable est à l'œuvre, et s'accompagne d'une profonde mutation de ses structures. La Direction Ressources Humaines contribue à l'élaboration des politiques et stratégies de la société en matière de ressources humaines.

5. Résultats de la recherche

Après un traitement des données collectées sur le terrain, nous présentons les résultats de notre étude qui sont d'ordre qualitative et quantitative.

5.1. Analyse qualitative de l'entrevue individuelle

Les résultats présentés sont issus de l'entrevue individuelle établie avec le manager/Directeur des Ressources Humaines et Chef de projet SIRH. Il s'agit d'une personne de sexe masculin et appartenant à la tranche d'âge (50-60). Il occupe le poste de Directeur avec une ancienneté professionnelle de 15 années. Le manager interviewé affirme avoir participé à l'implémentation d'un SIRH au sein de sa direction en qualité de chef de projet. Néanmoins, à l'instant de l'entretien, il n'existe pas un responsable SIRH, alors que le système est implanté depuis 10 ans. En ce qui concerne sa perception d'utilité, le manager pense que le système mis en place a moyennement permis :

- L'amélioration des processus de prise de décision du top management.
- La réduction du temps dans les processus.
- La remise des tâches faites sur support papier.
- Une fluidité dans la transmission /réception/circulation des informations.
- Une facilité de traitement des données.

- Son utilisation comme support aux tâches RH stratégiques.

5.2. Analyse quantitative du questionnaire

Suite au questionnaire administré aux utilisateurs au nombre de 55 personnes, les résultats montrent que certaines corrélations sont significatives entre les variables.

- La perception de la facilité d'utilisation et de l'utilité influencent significativement sur l'acceptation du SIRH avec un coefficient de corrélation $r = 0.553^{**}$.
- L'effet de la résistance au changement et l'acceptation d'un SIRH s'est avéré non significatif et donc il n'y a aucune influence sur la perception du SIRH.
- La satisfaction des utilisateurs influence significativement la réussite d'un SIRH avec $r = 0.887^{**}$
- L'acceptation du SIRH influence significativement la réussite d'un SIRH avec $r = 0.913^{**}$
- Les catégories d'âge et de l'ancienneté n'ont aucune influence sur l'acceptation du SIRH.

6. Discussion

L'implémentation du SIRH dans une compagnie comme Sonatrach revêt une grande importance du fait que l'effectif dépasse les cinquante-mille personnes. Ceci invite les utilisateurs de ce système à performer efficacement. L'entretien avec le chef de projet SIRH conclut qu'il y a une amélioration remarquable des processus de prise de décision avec une facilité de réduction du temps de traitement des données. De plus l'usage d'un SIRH permet de se décharger de certaines activités à caractère répétitif et de se consacrer à d'autres tâches de nature stratégique (Mirdasse et Jaouhari, 2021).

Avec la vision 2030 adoptée par Sonatrach, la fluidité des informations du SIRH et son utilisation comme support aux tâches RH est considérée comme une décision stratégique. Ceci est en accord avec l'étude de (Saim, 2013) ou l'impact moyen des TIC est à

80 % sur l'efficacité de la prise de décision en GRH. Les résultats du questionnaire utilisé démontrent une nette réussite du SIRH implémenté malgré l'utilisation partielle de certaines fonctionnalités. Cela ouvre la voie à un travail sérieux pour améliorer l'utilisation du système. Une satisfaction des utilisateurs et une acceptation de ce système impacte sa réussite et indique une perception moyenne de la facilité d'utilisation de la part des utilisateurs, qui est en accord avec l'étude de Saim (2013) qui trouve que 53 % des utilisateurs estiment l'utilité de ce système dans le milieu de travail. La perception de la facilité d'utilisation et de l'utilité influencent significativement sur l'acceptation du SIRH. Ceci ne pourra se faire sans qu'il y ait conviction de l'intérêt de ces processus (Chaali et Bentahar, 2017) de la part des acteurs RH, et d'après Nekkal (2014), 84 % perçoivent une implication totale de la direction de l'utilité d'un SIRH avec 88 % ressentant ce changement comme bénéfique. De son côté, Zid (2006) montre que lorsque les travailleurs comprennent les changements, alors 90 % des émotions sont positives.

L'effet de la résistance au changement et l'acceptation d'un SIRH s'est avéré non significatif et donc il n'y a aucune influence sur la perception du SIRH. Cette indifférence peut être perçue comme une stratégie défensive tout en continuant à faire le travail même d'une manière plus au moins stressante (Zid, 2006) ou la méfiance reste l'émotion négative la plus ressentie. L'hypothèse de la satisfaction des utilisateurs qui influence significativement la réussite d'un SIRH rejoint l'étude de Saim (2013) ou les travailleurs éprouvent une satisfaction à 100 % quant à leurs besoins exprimés auprès d'un SIRH. De son côté l'étude (Mebarki, 2013) montre que les facteurs de réussite d'un système d'information sont relativement liés à l'organisation, au système lui-même et aux individus et que ses effets ne sont pas à la hauteur des objectifs. Cela est dû à un problème de compétences des utilisateurs par manque de formation à l'égard de l'étude de Saim (2013) ou 48% ne bénéficient d'aucune formation. L'acceptation du SIRH influence significativement la réussite

d'un SIRH contrairement à (Diallo, 2007) ou les acteurs expriment des émotions de refus, de désintérêt et de démotivation par manque d'habitude aux nouveaux modes de fonctionnement de ces progiciels de gestion intégrés qui optimisent efficacement la diffusion de l'information en interne (Gunia, 2006). D'après Bensmain-Hammadi (2017), une délégation des pouvoirs vers les cadres intermédiaires attribuée à ces derniers plus d'autonomie dans la gestion opérationnelle et précisément les opérations de saisie et d'analyses (Rajhi, 2010).

Dans cette étude, les catégories d'âge et de l'ancienneté n'ont aucune influence sur l'acceptation du SIRH. De même que le secteur d'activité et la taille de l'entreprise n'ont pas d'influence sur la manière dont le SIRH est composé (Castillo, 2012). Ceci indique une opportunité à saisir par les entreprises à mettre en œuvre ce système et à rentrer dans un processus de changement (Horlait, 2016). D'après Barrette (2005), lorsque l'alignement vertical et la cohérence horizontale sont faibles, alors les pratiques GRH auront peu d'impact sur l'atteinte des objectifs stratégiques

7. Conclusion

Nous avons focalisé notre recherche sur les personnes de la DRH qui utilisent au quotidien le SIRH. Il s'avère qu'un système aussi bien implémenté fournit des informations importantes à l'organisation et permet de jouer un rôle stratégique. Dans ce système, l'accomplissement des tâches traditionnelles se transforme en une performance efficace et distinguée qui raccourcit l'effort et le temps où les utilisateurs redeviennent à leur tour des managers offrant une valeur ajoutée à la GRH. L'acceptation et l'usage du système sont influencés positivement par la perception des utilisateurs. Toutefois, l'effet de la résistance au changement n'est pas significatif sur l'acceptation, ce qui s'explique par une indifférence des utilisateurs qui pensent que c'est un système important. De même que la satisfaction de l'effectif GRH et leur acceptation influence significativement sur la réussite de ce système. Il

est aussi clair qu'il n'y a pas de penchants différents entre les anciens et les nouveaux, de même qu'aucun signe différent entre les catégories d'âge n'est remarqué quant à une acceptation de ce système.

Il est indéniable que le SIRH est un atout pour la GRH au service de l'entreprise Sonatrach. Son implémentation est tributaire de l'environnement technologique et la motivation de la DRH et celle du top management de l'entreprise. S'assurer d'une bonne perception du système qui est tributaire d'une satisfaction et d'une acceptation peut garantir une meilleure réussite d'une mise en place d'un SIRH.

8. Bibliographic list

- Barrette, J. (2005). Human Resources Architecture: Theoretical Perspectives and New Research Avenues, *Industrial Relations*, 60(2), 213–243, <https://doi.org/10.7202/011720ar>.
- Bensmain-Hammadi, L. (2017). The Human Resources Information System, a Response Tool to the Challenges of the Human Resources Department. *International Review of Business and Economic Strategies*. 6(1), 121-129.
- Cherkaoui, W. C., Jahmane, A., & Montargot, N. (2017). The impact of perceived organizational changes on the wellness of executives. *Review of management issues*. 17(2), 69-83. DOI 10.3917/qdm.172.0069.
- Castillo, O. (2012). The Human Resources Information System in Small and Medium Enterprises. [Master memory in strategic management]. University of Reims.
- Chaali, K., & Bentahar, M. (2017). The HRIS: HR dashboard as a management and decision-making tool. *Journal Of Humanities And Social Science*. 22(2), 45-59. DOI: 10.9790/0837-2202014559
- Gassemi, K. (2005). The impact of group decision support systems on the definition of information system needs. *Information systems and management*. 10(2), 105-130.
- Gillet, M., & Gillet, P. (2010). *SIRH : Système d'information des ressources humaines*. Dunod.
- Gosselin-Picard, E. (2015). The perception of teamwork in an experiential learning context among students at Polytechnic School of Montreal. [Master's thesis in communication]. Polytechnic School of Montreal.
- Gunia, N. (2006). The human resources function in the face of organizational transformations in companies. Impact of new information and communication technologies. [PhD thesis]. University of Toulouse1.

- Horlait, D. (2016). The impact of the perception of change in the implementation of change: Study of the merger of the pediatric services of the CHU Dinant Godinne. [Master's memory]. Catholic University of Louvain.
- Khlif, W., Hendaoui, F., & Ben Moussa, A. (2009). *Dynamics of business management: Resources and tools*. University Publication Center of Manouba, Tunisia.
- Laval, F., & Thierno-Diallo, A. (2007). E-RH: A process of modernization of human resources management at the City of Paris. *Management and future*, 13(3), 124-148. DOI 10.3917/mav.013.0124
- Mebarki, N. (2013). ICT and business performance: Impact study – Case of some Algerian companies. The CREAD notebooks, 104(1), 111-140.
- Mirdasse, S., & Jaouhari, L. (2021). The Human Resources Information System (HRIS) - an essential tool for organizations: A theoretical analysis. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2(3), 109-132. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4764615>.
- Mirdasse, S., & Jaouhari, L. (2021). Computerization of HRM - What mechanisms? Case of a public limited company in the Souss-Massa region - Morocco. *International Journal of Management Sciences*, 4(2), 988-1012.
- Nekkal, M. (2014). The role of the information system in the strategic development of the company: study of the case of the company GRTG. [Memory of magister]. University of Oran2.
- Peifer, C. (2015). The five factors of resistance to change. <https://www.cadredesante.com>, (12/03/2022).
- Rajhi, S. (2011). Human resources information systems and identification of distinctive skills: Intervention research with design and implementation of a management tool applied to the company Poulina Group Holding (Tunisia). [doctoral thesis]. University of Angers
- Saim, T. (2013). The impact of ICT in the HRF human resources function: RTO-Sonatrach case. [Master's memory]. University of Oran2.
- Storhaye, P. (2013). *The HRIS. Challenges, success factors, perspectives*. Dunod.
- Zid, R. (2006). Understanding organizational change through emotions. [Master's memory]. University of Quebec in Montreal.

8. Liste bibliographique

- Barrette, J. (2005). Architecture de ressources humaines : perspectives théoriques et pistes de recherche, *Relations industrielles*, 60(2), 213–243.

- Bensmain-Hammadi, L. (2017). Le Système d'information des Ressources Humaines, Outil de Réponse aux Défis de la Direction des Ressources Humaines. *Revue internationale des affaires et stratégies économiques*. 6(1), 121-129.
- Cherkaoui, W. C., Jahmane, Ahman., & Montargot, N. (2017). L'impact de la perception des changements organisationnels sur le bien être des cadres. *Revue questions de management*. 17(2), 69-83.
- Castillo, O. (2012). *Le Système d'Information des Ressources Humaines au sein des Petites et Moyennes Entreprises*. [Mémoire de maitrise]. Université de Reims Champagne-Ardenne.
- Chaali, K., & Bentahar, M. (2017). Le SIRH : Tableau de bord RH comme outil de pilotage et de prise de décisions. *Journal Of Humanities And Social Science*. 22(2), 45-59.
- Gassemi, K, (2005). L'impact des systèmes d'aide à la décision de groupe sur la définition des besoins en systèmes d'information. *Systèmes d'information et management*. 10(2), 105-130.
- Gillet, M., & Gillet, P. (2010). *SIRH : Système d'information des ressources humaines*. Dunod
- Gosselin-Picard, E. (2015). *La perception du travail en équipe dans un contexte d'apprentissage expérientiel chez les étudiants de l'Ecole Polytechnique de Montréal*. [Mémoire de maitrise]. Ecole Polytechnique de Montréal.
- Gunia, N. (2006). *La fonction ressources humaines face aux transformations organisationnelles des entreprises. Impact des nouvelles technologies d'information et de communication*. [thèse de doctorat]. Université de Toulouse1.
- Horlait, D. (2016). *L'impact de la perception du changement dans la mise en oeuvre du changement : Etude de la fusion des services de pédiatrie du CHU Dinant Godinne*. [Mémoire de master]. Université Catholique de Louvain.
- Khlif, W., Hendaoui, F., & Ben Moussa, A. (2009). *Dynamiques de la gestion d'entreprise : Ressources et outils*. Centre de Publication Universitaire de Manouba, Tunisie.
- Laval, F., & Thierno-Diallo, A. (2007), L'E-RH : Un processus de modernisation de la gestion des ressources humaines à la Mairie de Paris. *Management et avenir*, 13(3), 124-148.
- Mebarki, N. (2013). TIC et performance d'entreprise : Étude d'impact – Cas de quelques entreprises Algériennes. *Les cahiers du CREAD*, 104(1), 111-140.

- Mirdasse, S., & Jaouhari, . (2021), Le Système d'information ressources humaines - outil incontournable au service des organisations : Une analyse théorique. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2(3), 109-132.
- Mirdasse, S., & Jaouhari, L. (2021), L'informatisation de la GRH - Quels mécanismes ? Cas d'une société anonyme dans la région du Souss-Massa . *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 4(2), 988- 1012.
- Nekkal, M. (2014). *Le rôle du système d'information dans le développement stratégique de l'entreprise : étude du cas de la société GRTG*. [Mémoire de magister]. Université d'Oran2.
- Peifer, C. (2015, Les cinq facteurs de résistance au changement. <https://www.cadredesante.com> , (12/03/2022).
- Rajhi, S. (2011). *Systèmes d'information ressources humaines et identification des compétences distinctives : Recherches intervention avec conception et implémentation d'un outil de gestion appliquée à l'entreprise Poulina Group Holding (Tunisie)*. [thèse de doctorat]. Université d'Angers.
- Saim, T. (2013). *L'impact des TIC dans la fonction ressources humaines FRH : cas RTO-Sonatrach*. [Mémoire de magister]. Université d'Oran2.
- Storhaye, P. (2013). *Le SIRH. Enjeux, facteurs de succès, perspectives*. Dunod.
- Zid, R. (2006). *Comprendre le changement organisationnel à travers les émotions*. [Mémoire de maitrise]Université du Québec à Montréal.