
Recebido: 27-05-2023 | Aprovado: 19-06-2023 | DOI: <https://doi.org/10.23882/rmd.23161>

Utilisation du système d'information des ressources humaines (SIRH) dans l'entreprise : Cas d'un échantillon d'entreprises de la Région Souss-Massa au Maroc

Use of the Human Resources Information System (HRIS) in the company: Case of a sample of companies in the Souss-Massa Region in Morocco

Samir MIRDASSE, Doctorant, Université Ibn Zohr
(samir.mirdasse@edu.uiz.ac.ma)

Lhassane JAOUHARI, Enseignant chercheur, Université Ibn Zohr
(Jaouhari_lhassane@yahoo.fr)

Rachid EL BETTIOUI, Enseignant chercheur, Université Ibn Zohr
(r.elbettioui@uiz.ac.ma)

Résumé : L'utilisation des outils innovants dans la GRH devient de plus en plus nécessaire pour augmenter l'efficacité de la fonction RH mais aussi celle de l'organisation. C'est pourquoi les organisations d'aujourd'hui recourent de plus en plus à l'acquisition des solutions RH telles que le système d'information des ressources humaines (SIRH). Cet outil, qui prenant souvent la forme d'un ERP ou des modules RH séparés, est articulé autour des processus à caractère administratif dédiés à la tenue des dossiers des employés, à la gestion des temps et des activités, à la paie et la gestion des avantages sociaux, etc., afin de se focaliser sur d'autres activités RH ayant un aspect décisionnel à plus forte valeur ajoutée comme la GPEC, etc. La raison derrière la présente étude est de connaître l'état des lieux en matière d'utilisation du SIRH au niveau de la Région Souss-Massa au Maroc. Pour ce faire nous avons choisi d'étudier un échantillon d'entreprises relevant des secteurs privé et semi-public à travers une étude quantitative basée sur un questionnaire qui a été réalisé après avoir vu des aspects importants des études précédentes sur ce sujet. L'enquête a concerné les acteurs RH dans lesdites organisations. Les principaux résultats de cette recherche, principalement basées sur l'ACP ont révélé que le SIRH est principalement axé sur les composantes traditionnelles telles que la paie et la gestion des avantages sociaux, la tenue des dossiers des employés, la gestion des temps et des activités, le recrutement et sélection et le suivi et l'analyse du chiffre d'affaires.

Mots-clés : Aspects opérationnels SIRH, aspects décisionnels SIRH, module RH séparés, processus SIRH, applications SIRH.

Abstract: The use of innovative tools in HRM is becoming more and more necessary to increase the efficiency of the HR function but also that of the organization. This is why today's organizations are increasingly resorting to the acquisition of HR solutions such as the human resources information system (HRIS). This tool, which often takes the form of an ERP or separate HR modules, is structured around administrative processes dedicated to keeping employee files, managing time and activities, payroll and benefits, etc., in order to focus on other HR activities with a higher value-added decision-making aspect such as GPEC, etc. The reason behind this study is to know the state of play in the use of the HRIS at the level of the Souss-Massa Region in Morocco. To do this, we have chosen to study a sample of companies in the private and semi-public sectors through a quantitative study based on a questionnaire which was carried out after seeing important aspects of previous studies on this subject. The survey concerned HR actors in these organizations. The main results of this research, mainly based on the CPA revealed that the HRIS is mainly focused on the traditional components such as payroll and benefits management, employee record keeping, time and activity management, recruitment and selection and monitoring and analysis of turnover.

Keywords: HRIS operational aspects, HRIS decision-making aspects, separate HR modules, HRIS processes, HRIS applications.

1. Introduction

De nos jours, les développements et les changements rapides ont abouti à de nouvelles applications des technologies de l'information. D'autant plus, la GRH a connu, depuis longtemps, de forts changements sur le plan des outils dédiés. Ces bouleversements progressifs dans l'architecture de la GRH s'inscrivent dans le cadre de la volonté de l'organisation à détenir un avantage concurrentiel (Anouar & al., 2020). C'est pourquoi, les organisations d'aujourd'hui ont tendance à s'investir davantage dans le capital humain (Karrakchou, 2020). Cet investissement n'est possible qu'à travers la modernisation des outils dédiés à la GRH. C'est pourquoi les organisations des pays développés utilisent le SIRH dans leur gestion eu égard à ses contributions stratégiques (Bhuiyan, 2014 ; Noutsu, 2017 ; Qaisar, 2018 ; Rahman, 2016). Ainsi, malgré une utilisation accrue du système, le problème du système inactif existe toujours (Al-Dmour & al., 2016). Par ailleurs, les faibles taux d'utilisation des systèmes obtenus en supportant des coûts substantiels et de faibles rendements continuent d'être un paradoxe de la productivité (Sablok & al., 2017). Par conséquent, il est essentiel de comprendre le niveau d'utilisation du

SIRH dans les organisations du contexte marocain pour éventuellement augmenter la performance des services RH et, in fine, celles desdites organisations. En se basant sur la littérature pertinente existante, nous avons identifiés plusieurs modèles de SIRH utilisés dans les organisations dans différents contextes. Toutefois la littérature disponible est insuffisante pour décrire l'étendue de l'utilisation du SIRH dans le contexte local, ce qui nécessite que le contexte marocain soit exploré pour contribuer au corpus international de connaissances, ce qui permettra ce qui permettra aux chercheurs de savoir les modèles de SIRH utilisés dans ce contexte.

En effet, c'est dans ce cadre que notre étude à visée exploratoire, consiste à connaître l'état des lieux en matière d'utilisation du SIRH dans le contexte des organisations relevant des secteurs privé et semi-public au niveau de la Région Souss-Massa au Maroc. Ainsi, nous proposons que les processus SIRH utilisés dans ce contexte sont majoritairement axés sur des applications relevant de l'aspect administratif telles que la paie, la GAP, la GTA, etc. Pour se faire, nous avons adopté un paradigme positiviste en suivant une approche déductive et en conduisant une étude empirique ayant concerné un échantillon de (73) utilisateurs du SIRH. Cette enquête a été réalisée via un questionnaire conçu sur la base des aspects importants mobilisés dans certaines études antérieures en la matière. Par ailleurs, nous avons effectué une analyse statistique via le logiciel IBM SPSS Statistics 25, d'un côté, pour réaliser une analyse descriptive des données, et de l'autre côté, une autre analyse factorielle en composantes principales (ACP) a été conduite afin de ressortir les composantes formant les catégories des processus SIRH utilisés par l'échantillon de l'étude. Enfin, à partir des analyses précédemment énumérées, nous avons pu établir et proposer un modèle du SIRH axé sur quatre (04) catégories de processus SIRH dont chacune est composée d'un certain nombre d'applications SIRH relevant des domaines RH différents et ce sur la base des scores calculés à cet effet.

Les résultats de l'étude ont révélé, qu'en matière des caractéristiques personnelles des répondants, le profil prédominant est constitué des hommes, âgés de moins 41 ans, titulaires d'un Master et sont des RRH, des DRH et des Professionnels des RH. Ainsi, en ce qui concerne les caractéristiques de

l'échantillon, le profil prédominant est composé des entreprises installées principalement dans les provinces d'Agadir, d'Aït-Melloul de Chtouka Aït-Baha et de Tiznit, relevant du secteur privé, opérant dans les activités liées à l'agriculture/agroalimentaire, les services aux entreprises, l'hôtellerie/restauration, et la santé-social, ayant un effectif allant de 50 à plus de 500 employés, disposant d'un minimum de cinq employés travaillant dans le service des RH, avec un staff composé d'au moins d'un (01) à trois (03) d'informaticiens, utilisant entièrement ou partiellement le SIRH, avec une ancienneté minimale du SIRH allant d'un (01) an à plus de (09) ans, et, un SIRH prenant la forme principalement d'un ERP et des modules RH séparés. Par ailleurs, le croisement de certaines variables a permis de ressortir que pour les organisations faisant partie des secteurs privé et semi-public, que le niveau d'utilisation du SIRH varie dans les mêmes proportions ; que l'ancienneté du SIRH est relativement importante ; que le SIRH utilisé prend généralement la forme d'un ERP et des modules RH séparés. De plus, le SIRH dans les organisations dont l'effectif des employés minimum est 50 salarié et plus, est massivement utilisé, avec une ancienneté minimale allant de 05 à plus de 09 ans, et prenant globalement la forme d'un ERP et des modules RH séparés. Finalement, sur la base de l'ACP et en faisant le lien avec les résultats des analyses univariées et bivariées de notre échantillon de l'étude, nous avons pu dégager quatre (04) catégories de processus dont chacun d'eux est constitué d'applications SIRH extrêmement et fréquemment utilisées et qui ont été schématisés dans un modèle dédié à cet effet.

2. La technologie de l'information (TI) et organisation de la FRH

Il est clair que la rivalité féroce au sein des secteurs conduit à une utilisation accrue de la TI pour obtenir un avantage concurrentiel. Cependant, de nombreuses organisations n'ont pas pleinement exploité les avantages de ces TI dans leurs services RH (Mishra & Akman, 2010 ; Teo & al., 2007). Dans ce sens, les RH ont récemment montré un besoin accru de soutien technologique. Ainsi, il est nécessaire que les professionnels des RH aient une image claire du développement historique de la GRH et du rôle croissant des TI dans ce domaine (Bayraktaroglu, 2019 ; Bhuiyan, 2014). En effet, pour atteindre l'objectif organisationnel, les processus

traditionnels de GRH ont été déplacés vers la GRH stratégique grâce à une contribution significative de ces TI (Alam, 2016 ; Teo & al., 2007). En outre, une innovation importante au sein de la fonction RH grâce à l'utilisation de ces TI a conduit au développement du SIRH (Al-Dmour, 2017). Par conséquent, un grand nombre d'organisations ont investi dans les SIRH au cours des dernières années (Brandon-Jones & Kauppi, 2018). En fait, le SIRH est l'épine dorsale de la fonction GRH contemporaine (Aletaibi 2016 ; Hendrickson, 2003). Ainsi, avec l'implémentation des TI, une partie des connaissances procédurales des gestionnaires des RH afférentes au traitement de l'information est introduite dans des logiciels, au même titre qu'une rubrique des normes légales et conventionnelles à exécuter. Ces logiciels pouvant être exploités sur Intranet par des collaborateurs hors de la FRH (Mirdasse & Jaouhari, 2021a).

2.1. Les Logiciels RH

Les logiciels de GRH sont très prometteurs pour une utilisation en entreprise. Avec les progrès de la technologie et le besoin croissant de GRH, les logiciels RH deviennent de plus en plus importants. Un logiciel RH aide les entreprises à gérer plus efficacement et plus facilement les informations sur les employés, comme les informations sur les collaborateurs, la paie, les présences, etc. Dans ce sens, ces logiciels aident les entreprises à réduire leurs coûts en minimisant les erreurs humaines et accélère le processus RH (Lesmini & al, 2023). Un logiciel RH aide les entreprises à protéger les données des employés et d'autres informations importantes. Ceci est très important car les informations sur les employés contiennent des informations personnelles et sensibles qui doivent rester confidentielles.

2.2. Les solutions RH

Les solutions RH sont des packs de TIC, essentiellement des progiciels et des prestations associés à l'utilisation de l'informatique, appliqués au domaine de la GRH. Certaines sociétés de conseil fournissent également des conseils plus génériques sous la forme d'analyses de marché et de benchmarks. Une poignée de cabinets de conseil ont réussi à se poser en analystes indépendants dont la mission

est d'évaluer, de noter et de classer les solutions RH et les fournisseurs de SIRH. Par exemple, l'analyse la plus citée dans les entretiens, le "Gartner Magic Quadrant", classe les solutions RH en quatre catégories qui sont les "leaders", les "challengers", les "visionnaires" et les "niche players". (Jemine & Guillaume, 2022).

2.3. Les opérations RH

Les opérations RH sont des tâches réalisées par le personnel RH en vue de s'acquitter des activités RH transactionnelles (Trine, 2013). Certaines opérations RH typiques comprennent le recrutement et la sélection des employés, la planification de la main d'œuvre, l'intégration, la gestion de la formation, la gestion des congés, la gestion des avantages sociaux, la gestion des heures supplémentaires, la gestion de la santé et de la sécurité au travail, la gestion des temps et des activités (GTA) et la sauvegarde des informations sur les collaborateurs. Ces opérations peuvent être scindées en autant de tâches qui pourraient être prises en charge par le SIRH.

3. Le système d'information ressources humaines (SIRH)

Avant d'aborder le SIRH, il convient d'évoquer la notion du SI, son implémentation et son impact sur la performance organisationnelle de l'organisation, ainsi que son succès.

3.1. Le système d'information dans l'organisation

Dans la théorie du système général, Le Moigne (2006) avait construit l'épine dorsale et avait mis les bases de la branche systémique dans une optique s'inscrivant avec les fondements du cartésianisme. En effet, dans son discours se focalisant autour de la méthode, Descartes (2016) avait mobilisé certains concepts clés tels que la recherche de la vérité, la décomposition, la synthèse après l'analyse ainsi que l'exhaustivité. De son côté, Le Moigne (2006) avait apporté d'autres notions parallèles comme la pertinence, le globalisme, la téléologie et enfin l'agrégativité (Gillet & Gillet, 2010). D'autant plus, une autre définition du système proposée par (Bertalanffy, 1968), axée sur sa théorie générale, selon laquelle le système est défini à partir des notions clés qui suivent :

- L'interaction qui est vu par (Morin, 1977) comme « [...] *des actions réciproques modifiant le comportement ou la nature des éléments, corps, objets, phénomènes en présence ou en influence* » ;
- La globalité, étant donné qu'un système regroupant un certain nombre de composantes dont il est important de prendre en compte les différents liens qui pourraient exister entre elles ;
- L'organisation qui assure un regroupement et un assemblage d'informations, contribue à la formation d'une structure ;
- La complexité dont les facteurs tels qu'une organisation élaborée, la perplexité de l'entourage dans lequel opère les organisations ainsi que les contraintes entravant l'assimilation de l'ensemble des relations en jeu.

Ainsi, les SI permettent aussi de favoriser une culture innovante, de bien gérer ses échanges avec ses clients, de booster la prise de décision et de prédire les éventuels tribulations de son environnement et les besoins en main-d'œuvre (Lee & Xia, 2006 ; Taylor & Todd, 1995). Ainsi, l'atteinte de ces objectifs ne peut être concrétisée sans la mise en place de quatre types de SI, à savoir, les SI exécutifs, les SI de traitement des transactions, le SI de gestion et le SI d'aide à la décision. Dans chaque catégorie de ces SI, il existe plusieurs autres types de systèmes. Selon ses besoins opérationnels, une organisation pourrait opter pour l'un des systèmes précédemment cités pour les implémenter dans ses différents processus et activités.

En effet, la structure technique constitue le cadre unifié d'application des différents types d'opérations. (Al-Zubi, 2023). Dans ce sens, les composants du SI de l'organisation, y compris le matériel, les logiciels, les bases de données, les réseaux, les équipes de support technique et d'autres composants qui concourent à l'interdépendance des fonctions et des activités dans les unités et les départements de l'organisation par voie électronique, ce qui conduit à la mise en œuvre de divers types de transactions et l'échange d'informations entre eux pour atteindre les objectifs de structuration technique en établissant les normes nécessaires pour faciliter l'interopérabilité, bénéficier de services communs et investir dans des infrastructures et des conceptions techniques pour réduire les coûts (Al-Hamidi & al., 2019). Dans ce sens, Laudon & Laudon (2010) stipulaient qu'il existe plusieurs types de SI : Un SI manuel axé principalement sur l'usage des outils traditionnels tels que le papier et le crayon, un SI parallèle retraçant les échanges allant de la

bouche à l'oreille ou encore un SI informatisé dont les principaux fondements sont les technologies informatiques, les logiciels et le matériel. Il convient de préciser que le volet inhérent au SI informatisé est celui qui sera décrit dans le cadre du SIRH.

3.2. Définition d'un SIRH

Il convient de souligner qu'il existe une panoplie de définitions du SIRH proposées par plusieurs auteurs, et ce selon la revue de la littérature recensée. Pour Hendrickson (2003) le SIRH est un SI organisationnel complexe qui comprend des applications logicielles et du matériel, et cela ne constitue pas la partie principale du système, car il existe également des procédures et des politiques, des personnes et des données pour réaliser les fonctions RH. De son côté, Handoko et Irwan (2019) considère que le SIRH est un système conçu pour obtenir des informations opportunes et pertinentes dans le processus de prise de décisions sur les questions liées aux ressources humaines. Par ailleurs, Panjaitan (2017) cité dans Béatrix (2022) souligne que le SIRH est un outil constitué à base de la technologie et destiné à automatiser le travail en termes d'enregistrement ou de collecte de données liées aux RH en vue d'aider les collaborateurs à travailler, de réduire les erreurs, et d'accélérer le temps d'exécution des travaux.

3.3. Composantes du SIRH

Dans le domaine de SIRH, il faut distinguer entre deux catégories de composantes à savoir la composante opérationnelle dédiée aux aspects à caractère administratif et tactique en GRH et une autre composante destinée aux aspects à caractère décisionnel et stratégique en GRH. Il convient de souligner que les composantes du SIRH qui seront évoquées sont citées à titre non exhaustif, et que ces dernières varient en fonction des besoins formulés par les clients utilisateurs, mais aussi de l'offre des prestataires (Mirdasse & Jaouhari, 2021b).

3.3.1. Aspects opérationnels du SIRH

Entre dans cette catégorie, les processus RH tels que la paie et la gestion administrative du personnel qui comprend la gestion administrative, la gestion des

missions, de la formation, du dossier des collaborateurs, des contrats de travail et la gestion des temps et des activités (GTA).

3.3.1.1. La paie

La paie comprend un ensemble de pratiques, de processus et des applications dédiés au calcul des composantes de la paie, au paiement des droits aux collaborateurs et veillant à la conformité réglementaire de l'activité. Ce processus RH prend en considération tous les éléments nécessaires à la production de la paie à savoir les calculs afférents aux salaires, les avantages et les diverses déductions entrant dans le cadre de la détermination de la rémunération globale, ainsi que la génération des bulletins de paie et les différentes déclarations aux organismes de prévoyance (ADP Europe, 2008).

3.3.1.2. La gestion administrative du personnel (GAP)

De sa part, la gestion administrative du fichier de tout collaborateur consiste en une série de transactions requises pour l'élaboration de la paie, il s'agit principalement de la création, l'administration et la clôture du dossier individuel. Nombreuses sont les organisations qui sont à la recherche d'une gestion optimisée dans le but de cerner les diverses composantes afférentes à ce processus comme la gestion des absences, de présence, des départs et arrivées, des contrats et certificats, etc. (Exbrayat & al, 2010). L'objectif ultime de cette composante consiste à opérer des traitements qualitatifs, avec précision, tout évitant les retard dans l'exécution et l'oubli de certaines informations afférentes à des périmètres diversifiés et spécifiques, rendant leur gestion une tâche beaucoup plus lourde et difficile à maîtriser (Gillet & Gillet, 2010). La GAP renferme les composantes relatives à la gestion administrative, la gestion des missions et la gestion de la formation. Ces pratiques RH sont indispensables pour mener à bien le processus de paie.

3.3.2. Aspects décisionnels du SIRH

Font partie de cette composante du SIRH, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la gestion du recrutement, de la rémunération et de la formation professionnelle, les tableaux de bord sociaux (TBS) et le bilan social.

3.3.2.1. La GPEC

Ce processus RH s'associe à une gestion de toutes les facettes de mobilité dans l'organisation. La question clé consiste à trouver une réponse sur la manière dont les collaborateurs peuvent adapter leurs compétences afin qu'elles coïncident avec celles de l'organisation. Les outils technologiques afférents à cette activité, s'inscrivent dans le cadre de la facilitation du processus de recherche d'un collaborateur interne ou d'un candidat potentiel ayant le profil adéquat afin de pourvoir un poste, de la définition des caractéristiques d'une offre, externe ou interne, en vue d'un appel à candidature sur un poste vacant, de la mesure des gaps entre ce que maîtrise les collaborateurs et les prérequis nécessaires pour occuper les postes, de nature à éviter de se disposer des gens sur-profilés ou sous-profilés par rapport à leurs postes et la préparation du plan de formation vis-à-vis des écarts à remplir.

3.3.2.2. Le recrutement

Plusieurs organisations postent leurs offres d'emploi dans des portails dédiés à cet effet. Cette pratique permet à ces entités de conserver et de centraliser automatiquement tous les dossiers de candidature à partir d'une base de données conçue à cette fin. Une telle plateforme facilite aux organisations les opérations de notification des appels à candidature pour combler des postes vacants ou encore de disposer des informations utiles sur les profils des candidats en puisant dans ladite base de données. Ce qui épargne au personnel RH un temps considérable pour traiter d'autres aspects de la GRH à plus de valeur ajoutée pour l'organisation. Dans ce sens, le SIRH offre la possibilité de faire des recherches étendues des profils correspondant aux postes vacants.

3.3.2.3. La rémunération

Grâce à l'informatique, l'entreprise peut déployer et piloter une politique de rémunération efficace, considérée comme un élément clé de la politique des RH étant donné que ce processus fait intervenir plusieurs variables et constitue pour les organisations un aspect stratégique incontournable (Gillet & Gillet, 2010). Les dirigeants, en jouant sur les différents déterminants de la rémunération, cherchent

à créer un sentiment de contentement chez leurs collaborateurs dont la finalité est l'atteinte de performance souhaitée.

3.3.2.4. La formation professionnelle

Ayant une place importante parmi les autres processus RH, la FP, grâce à la valeur ajoutée qu'elle crée et de son impact sur l'amélioration du niveau des connaissances des collaborateurs. Le recours à la formation ne se réduit pas seulement par l'appropriation des connaissances théoriques, mais elle conduit à une montée en compétences et incluant également des savoirs faire et des savoirs être. Grâce au e-learning ou formation à distance, les organisations minimisent leurs coûts du fait que ce dispositif ne requérant pas une présence effective des formateurs, ce qui permettra de gagner en termes de coûts est des dépenses inhérentes au déplacement des bénéficiaires des actions de la formation. La question, comme noté par Silva (2012), c'est que à chaque fois il est nécessaire d'apprécier la contribution des TIC dans le processus de formation et surtout de s'assurer que ces technologies concourent à l'amélioration du processus en vue de l'acquisition, l'intégration et l'actualisation du capital de connaissances. Certaines organisations ont tendance à adopter un management de connaissances par le biais de l'e-Learning en vue de s'assurer du transfert des connaissances.

3.3.2.5. Les tableaux de bord sociaux (TBS)

Les TBS sont des outils regroupant un ensemble d'indicateurs suivant une présentation donnant une meilleure visibilité sur les informations sociales indispensables pour l'organisation. Dans ce sens les TBS permettent un suivi en temps réel de l'ensemble des indicateurs suivant leur importance, ce qui facilite à l'organisation d'avoir une visibilité sur l'atteinte des objectifs qui s'inscrivent dans le cadre de sa politique RH et d'intervenir en temps opportun en cas de détection des écarts au cas échéant (Allegre & Andreassian, 2008). L'élaboration du TB doit nécessairement respecter un ensemble de prérequis principalement la lisibilité, la sélectivité et l'adaptabilité avec les besoins spécifiques des personnes intéressées. Aussi, une présentation des données retraçant les objectifs souhaités est à prendre

en considération dans un TB, ceci est de nature à apprécier convenablement les écarts constatés assortis des interprétations y afférentes (Gillet & Gillet, 2010).

3.3.2.6. Le bilan social

Le préalable nécessaire en gestion, d'une manière générale, consiste à disposer d'une information pertinente. L'information sociale constitue la base de toute action ressortant des orientations des organisations en matière de GRH, ainsi que le protocole de collecte d'une pareille information est aussi à prendre en compte (Allegre & Andreassian, 2008). Les caractéristiques des informations à gérer rendent cette démarche relativement complexe. Ces informations peuvent être quantitatives ou qualitatives, individuelles ou collectives, obligatoires ou facultatives, sauvegardées ou non, confidentielles ou non, etc. Dans le domaine de GRH, une panoplie de solutions répondant à certaines normes, sont choisies en vue de se conformer aux exigences légales.

4. Cadre empirique et méthodologique de l'étude

A ce stade de l'étude, il convient d'aborder la méthodologie adoptée, dans laquelle les critères de choix de de l'échantillon et les techniques de collecte et d'analyse de données retenues. Il convient de souligner que dans notre étude, nous avons adopté un paradigme positiviste en suivant une approche déductive.

4.1. Méthodologie

La revue de la littérature objet de à la présente étude relative à l'utilisation du SIRH dans les organisations montre le peu, voire l'absence de travaux sur cette thématique dans le contexte des organisations marocaines. De ce fait, une étude exploratoire sur la base d'une enquête à conduire auprès d'un échantillon d'utilisateurs du SIRH dans le contexte des organisations relevant des secteurs privé et semi-public au niveau de la Région Souss-Massa au Maroc s'avère nécessaire, afin d'explorer un modèle du SIRH utilisé dans lesdites organisations et de pouvoir élargir notre étude par la suite.

4.1.1. Choix de l'échantillon de l'étude

Dans le cadre de la présente étude, nous avons choisi de cibler les utilisateurs du SIRH dans les organisations relevant aussi bien du secteur privé que semi-public. Ces utilisateurs sont principalement des DRH, des RRH, des Responsables SIRH, des Professionnels RH ainsi que d'autres catégories d'utilisateurs au sein desdites organisations.

4.1.2. Collecte des données

Pour collecter les données nécessaires à notre recherche, nous avons conçu un questionnaire composé de rubriques dans lesquelles des questions afférentes au profil personnel des répondants et celui de l'échantillon de l'étude ainsi qu'un ensemble homogènes de questions se rapportant aux caractéristiques du SIRH utilisé dans les organisations cibles de l'enquête, en termes de l'ancienneté du SIRH, des processus utilisés ainsi que de sa forme. Ainsi, ces questionnaires ont été administrés par voie électronique via l'application « Google Forms ». Il convient de souligner que nous avons pu collecter un total de quatre-vingt-et-un (81) questionnaires dont soixante-treize (73) valides après l'élimination de huit (04) d'entre eux contenant des réponses manquantes et/ou aberrantes.

4.1.3. Analyse des données

Pour analyser les données issues de l'enquête quantitative, dans le cadre de notre étude exploratoire, nous avons procédé, d'un côté, à une analyse statistique univariée se focalisant sur le profil personnel des répondants et de l'échantillon de l'étude ainsi qu'une autre analyse bivariée, dans laquelle nous avons croisé un certain nombre de variables de l'étude en vue de faire émerger les caractéristiques du SIRH utilisé dans les organisations objet de l'enquête. D'un autre côté, une ACP a été menée afin d'assurer la validité et la fiabilité de l'échelle de mesure utilisée et ce via le logiciel IBM SPSS Statistics 25, mais aussi à l'aide de l'application Excel de Microsoft Office 2019.

Il convient de souligner qu'en s'appuyant sur la méthode de Churchill (1979) préconisant l'utilisation d'une ACP, qui selon Igalens et Roussel (1998), cette méthode oriente les décisions en matière de la taille de l'échantillon et qui voudrait

que le chercheur définisse un échantillon comportant 5 à 10 fois plus de répondants qu'il n'y a d'indicateurs introduits dans une même ACP. Pour être précis, il faut considérer l'échelle du questionnaire qui est composée du plus grand nombre d'items. Dans le cadre de notre recherche, l'échelle de mesure afférente à la variable « Utilisation du SIRH » est la plus longue et complexe et comprenant un total de quatre (13) indicateurs. Suivant les recommandations de ces auteurs, notre intervalle sera compris entre 65 et 130 observations. En ce qui concerne notre étude, nous avons reçu (73) questionnaires exploitables. Ce critère est amplement rempli dans notre recherche, et la taille de notre échantillon dépasse le seuil minimum requis. Par ailleurs, Il faut noter que les critères et seuils retenus pour la réalisation de l'ACP avec les références des auteurs y afférentes, fait partie intégrante des éléments de résultats qui suivront.

5. Présentation des résultats de l'étude

Les résultats de l'enquête concernent les caractéristiques personnelles des répondants mais aussi celles de l'échantillon de l'étude. De plus, les résultats de croisement de certaines variables de l'étude telles que l'effectif des employés, l'ancienneté et la forme du SIRH utilisé est de nature à contribuer à l'édification d'un modèle du SIRH utilisé par l'échantillon de l'étude dans la région Souss-Massa au Maroc.

5.1. Caractéristiques des répondants issus de l'échantillon de l'étude

Comme nous l'avons souligné, la description du profil des répondants a concerné leurs caractéristiques afférentes au sexe, à la tranche d'âge, au niveau d'étude et la fonction occupée au sein de l'organisation. En guise de synthèse, les informations relatives aux dites caractéristiques sont récapitulées dans le tableau 01 ci-dessous :

Tableau 01 : Caractéristiques personnelles des répondants

Variable	Modalité	Effectif	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Sexe	Homme	52	71	71	71
	Femme	21	29	29	100
	Total	73	100	100	-
Tranche d'âge	Moins de 25 ans	02	03	03	03
	25 à 30 ans	23	32	32	34
	31 à 40 ans	40	55	55	89
	41 à 50 ans	07	10	10	99
	Plus de 50 ans	01	01	01	100
	Total	73	100	100	-
Niveau d'études	Bac+2	03	04	04	04
	Bac+3/4	08	11	11	15
	Master	59	81	81	96
	Doctorat	02	03	03	99
	Autre	01	01	01	100
	Total	73	100	100	-
Fonction	Directeur des Ressources Humaines	14	19	19	19
	Responsable des Ressources Humaines	29	40	40	59
	Professionnel des Ressources Humaines	20	27	27	86
	Responsable SIRH	02	03	03	89
	Autre fonction	08	11	11	100
	Total	73	100	100	-

Source : (Etabli par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

Il ressort du tableau 01 ci-dessus que le profil prédominant des répondants sont des hommes (71%), âgés de moins 41 ans (89%), titulaires d'un Master (81%) et sont des RRH, des DRH et des Professionnels des RH (86%).

5.2. Caractéristiques de l'échantillon de l'étude

A l'instar des répondants aux questionnaires de l'enquête, une autre description cette-fois-ci va concerner l'échantillon de l'étude, dans laquelle les caractéristiques univariées et bivariées les concernant seront présentées.

5.2.1. Caractéristiques univariées de l'échantillon de l'étude

Les caractéristiques univariées de l'échantillon de l'étude concernent principalement les informations liées à la ville, au secteur d'activité, au type d'activité, aux effectifs des employés et ceux travaillant au service des RH, le nombre d'informaticiens, le niveau d'utilisation du SIRH, l'ancienneté du SIRH ainsi que la forme du SIRH utilisé et les applications SIRH utilisées. A ce titre, un récapitulatif desdites caractéristiques fera l'objet du tableau 02 suivant :

Tableau 02 : Caractéristiques univariées de l'échantillon de l'étude

Variable	Modalité	Effectif	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Ville	Agadir	43	59	59	59
	Aït-Melloul	08	11	11	70
	Biougra	03	04	04	74
	Chtouka Aït Baha	05	07	07	81
	Inezgane	04	05	05	86
	Taroudant	04	05	05	92
	Tata	01	01	01	93
	Tiznit	05	07	07	100
	Total	73	100	100	-
Secteur d'activité	Privé	65	89	89	89
	Semi-public	08	11	11	100
	Total	73	100	100	-
Type d'activité	Agriculture/Agroalimentaire	23	32	32	32
	Santé-Social	08	11	11	42
	Services aux entreprises	15	21	21	63
	Commerce-Distribution	05	07	07	70
	Construction-BTP-Immobilier	03	04	04	74
	Hôtellerie/Restauration	08	11	11	85
	Autres activités	11	15	15	100
	Total	73	100	100	-
Effectifs des employés	0 à 09 salariés	00	00	00	00
	10 à 49 salariés	11	15	15	15
	50 à 499 salariés	32	44	44	59
	Plus de 500 salariés	30	41	41	100
	Total	73	100	100	-
Effectifs des employés travaillant au Sce RH	Moins de 05 employés	38	52	52	52
	05 à 10 employés	11	15	15	67
	11 à 20 employés	04	05	05	73
	Plus de 20 employés	20	27	27	100
	Total	73	100	100	-
Nombre d'informaticiens	Personne	05	07	07	07
	01 à 03 employés	44	60	60	67
	04 à 06 employés	11	15	15	82
	Plus de 07 employés	13	18	18	100
	Total	73	100	100	-
Utilisation du SIRH	Entièrement utilisé	35	48	48	48
	Partiellement utilisé	38	52	52	100
	Total	73	100	100	-
Ancienneté du SIRH	Moins d'un an	06	08	08	08
	01 à 04 ans	25	34	34	42
	05 à 09 ans	13	18	18	60
	Plus de 09 ans	29	40	40	100
	Total	73	100	100	-
Forme du SIRH utilisé	Solution ERP	21	29	29	29
	Modules RH séparés	30	41	41	70
	Applications à base Microsoft Soft-Office (Excel, Access, ...)	14	19	19	89
	Autres solutions	08	11	11	100
	Total	73	100	100	-

Source : (Etabli par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

La lecture du tableau 02 ci-dessus permet de relever que le profil prédominant de l'échantillon est constitué des organisations installées principalement dans les provinces d'Agadir, d'Aït-Melloul de Chtouka Aït-Baha et de Tiznit (84%), relevant du secteur privé (89%), opérant dans les activités liées à l'agriculture/agroalimentaire, les services aux entreprises, l'hôtellerie/restauration, et la santé-social (81%), ayant un effectif allant de 50 à plus de 500 employés (85%), disposant d'un minimum de cinq (05) employés travaillant dans le service des RH (48%), avec un staff composé d'au moins d'un (01) à trois (03) d'informaticiens (93%), utilisant entièrement (48%) ou partiellement (52%) le SIRH, avec une ancienneté minimale du SIRH allant d'un (01) an à plus de (09) ans (92%), et, un SIRH prenant la forme principalement d'un ERP (29%) et des modules RH séparés (41%).

Dans ce volet, il convient de mettre en exergue les différentes applications SIRH utilisées dans les organisations objet de l'échantillon de l'étude. Le tableau 03 ci-après en retrace toutes les applications SIRH recensées dans le cadre de l'enquête :

Tableau 03 : Applications SIRH utilisées par l'échantillon de l'étude

Application SIRH utilisée	Degré/fréquence d'utilisation en pourcentage					Total
	Pas du tout utilisée	Légèrement utilisée	Modérément utilisée	Fréquemment utilisée	Extrêmement utilisée	
Tenue des dossiers des employés	10	08	08	18	56	100
Recrutement et sélection	22	18	04	27	29	100
Formation et le développement	19	18	14	25	25	100
Gestion des temps et des activités	11	08	08	22	51	100
Paie/Gestion des avantages sociaux	11	08	01	10	70	100
Evaluation des performances	21	15	18	18	29	100
Communication interne et externe	25	27	15	08	25	100
Libre-service avec portail Web	29	14	14	16	27	100
Suivi/analyse du chiffre d'affaires	30	10	10	15	36	100
Planification de développement de carrière	36	12	25	07	21	100
Contrôle de gestion social	26	23	12	12	26	100
Bilan social/Audit social	33	12	26	07	22	100
Autres applications SIRH	51	07	23	05	14	100
Total (13 applications SIRH)	25	14	14	15	33	100

Source : (Etabli par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

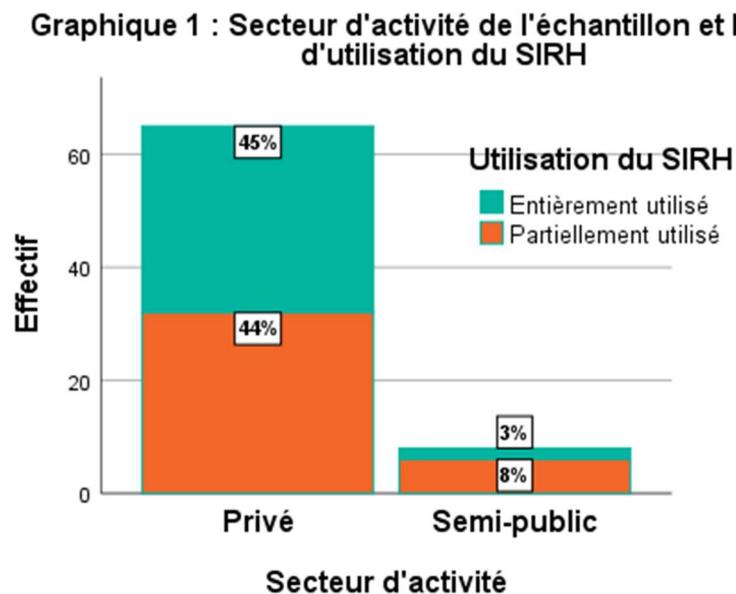
A partir du tableau 03 précédent, nous déduisons que les principales applications SIRH qui sont utilisées par les organisations objet de l'échantillon de notre étude peuvent être scindées en trois catégories principales. La première catégorie des activités regroupe celles qui sont extrêmement et fréquemment utilisées, telles que celles afférentes au volet opérationnel du SIRH et ayant un caractère purement administratif, principalement la paie et la gestion des avantages sociaux (79%), la tenue des dossiers des employés (74%) et la gestion des temps et des activités (73%). Ce résultat est conforme avec la littérature sur les SIRH. La deuxième catégorie englobe les applications modérément et légèrement utilisées, principalement la communication interne et externe (42%). La troisième catégorie concerne les applications qui ne sont pas du tout utilisées telles que les autres applications SIRH (51%) et la planification de développement de carrière (36%).

5.2.2. Caractéristiques bivariées de l'échantillon de l'étude

Dans le but de connaître les différentes relations pouvant exister entre différentes variables de l'enquête, surtout celles portant sur les caractéristiques des organisations objet de l'échantillon de l'étude, sur les plans du secteur d'activité, de la taille de l'organisation, du niveau d'utilisation du SIRH, de l'ancienneté du SIRH et de la forme du SIRH utilisé. C'est à ce titre, ils seront décrites, d'abord, les relations entre le secteur d'activité et le niveau d'utilisation du SIRH, l'ancienneté du SIRH ainsi que la forme du SIRH utilisé. Ensuite, les liens entre les effectifs des employés de l'échantillon et le niveau d'utilisation du SIRH, l'ancienneté du SIRH ainsi que la forme du SIRH utilisé. Enfin, la relation entre l'ancienneté du SIRH et la forme du SIRH utilisé.

5.2.2.1. Le secteur d'activité de l'échantillon et le niveau d'utilisation du SIRH

Le croisement du critère « secteur d'activité » avec le « niveau d'utilisation du SIRH » a fait l'objet du graphique 1 qui suit :

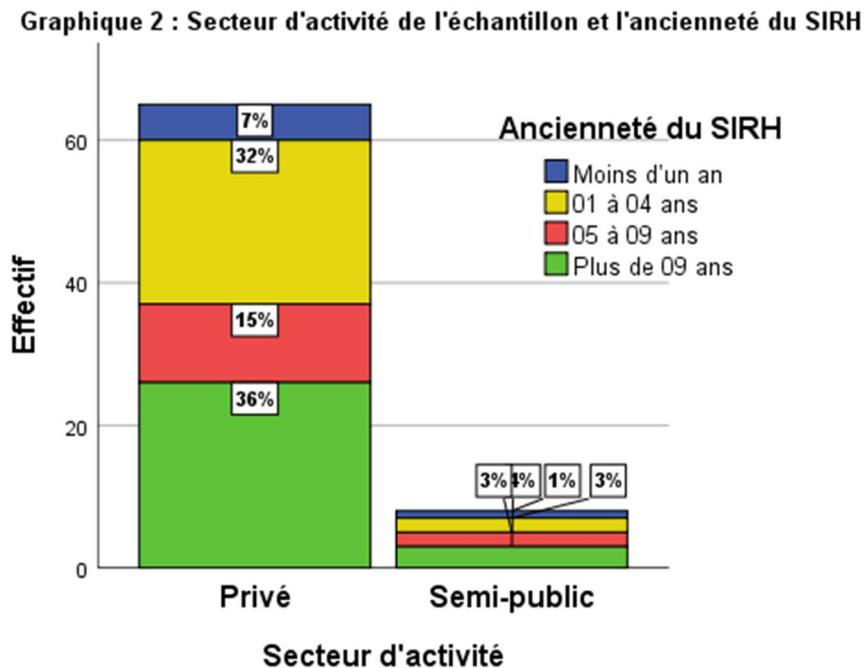


Source : (Etabli par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

A partir du graphique 1 ci-dessous, nous relevons que le niveau d'utilisation du SIRH dans les organisations faisant partie des secteurs privé et semi-public de l'échantillon de l'étude varie dans les mêmes proportions. Il faut souligner que la consistance du taux reflétant le niveau d'utilisation du SIRH dans les organisations privées est due seulement à l'importance de l'échantillon des entreprises privées dans notre étude (89%).

5.2.2.2. Le secteur d'activité de l'échantillon et l'ancienneté du SIRH

Le croisement du critère « secteur d'activité » avec « l'ancienneté du SIRH » a donné une représentation faisant l'objet du graphique 2 ci-dessous :



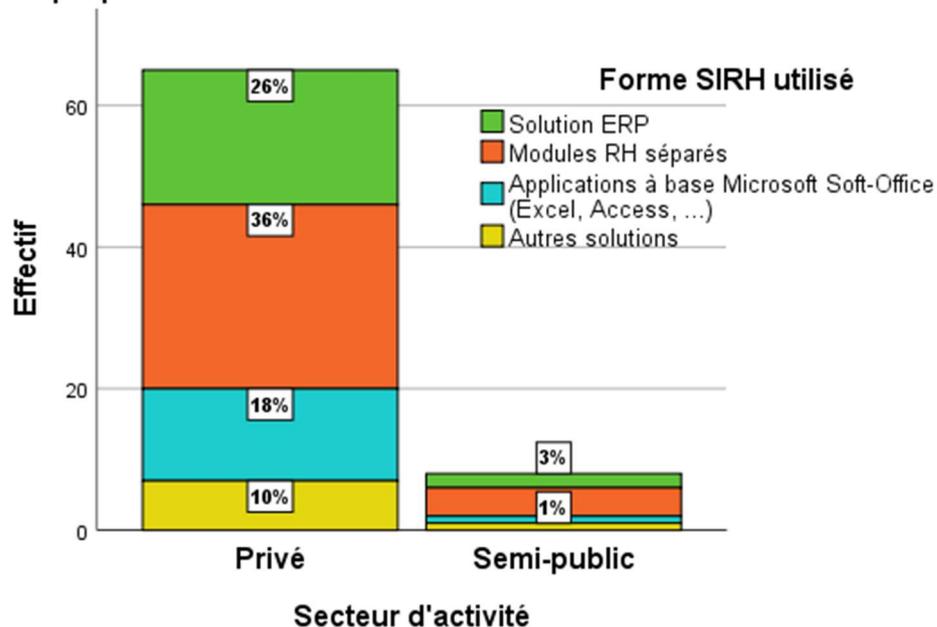
Source : (Etabli par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

Sur la base du graphique 2 précédent, nous constatons que l'ancienneté du SIRH dans les organisations relevant du secteur privé et semi-public de l'échantillon de l'étude est relativement importante avec (58%) de plus de 05 ans dans les deux secteurs d'activité privé et semi-public.

5.2.2.3. Le secteur d'activité de l'échantillon et la forme du SIRH utilisé

Le croisement du critère « secteur d'activité » avec la « forme du SIRH utilisé » a fait l'objet de la représentation graphique N° 3 ci-après :

Graphique 3 : Secteur d'activité de l'échantillon et la forme du SIRH utilisé

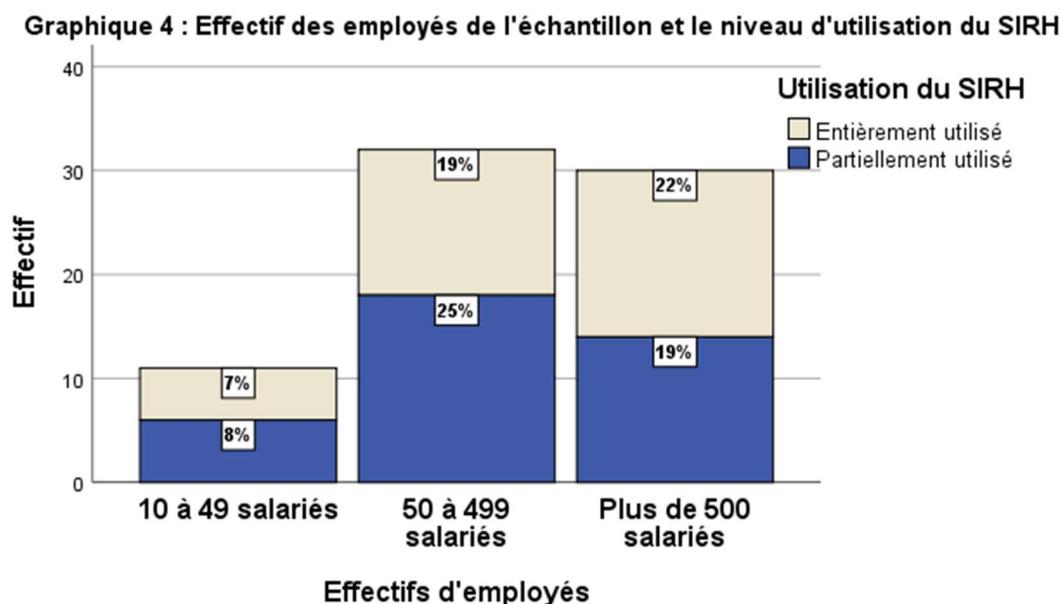


Source : (Établi par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

Comme décrit dans le graphique 3 précédent, il ressort que le SIRH utilisé aussi bien dans les organisations relevant du secteur privé que semi-public prend généralement la forme d'un ERP et des modules RH séparés (66%).

5.2.2.4. L'effectif des employés de l'échantillon et le niveau d'utilisation du SIRH

Le croisement du critère « effectifs des employés » avec le « niveau d'utilisation du SIRH » a donné lieu à la représentation graphique N° 4 suivante :



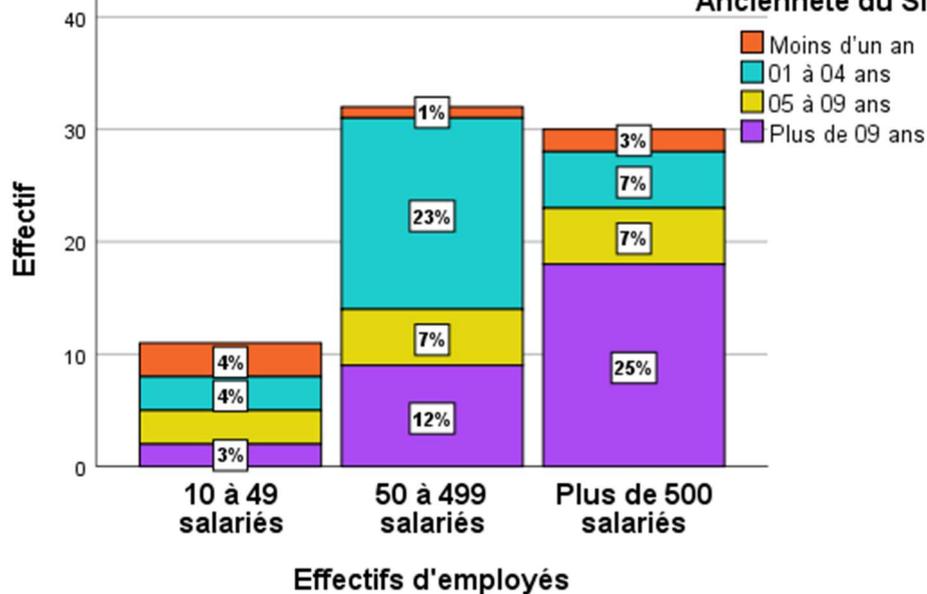
Source : (Etabli par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

A partir du graphique 4 ci-dessus, il faut conclure que le SIRH est massivement utilisé dans les organisations dont l'effectif des employés minimum est 50 salarié et plus (85%). Le SIRH au niveau de ces organisations est soit entièrement utilisé (44%) soit partiellement utilisé (41%).

5.2.2.5. L'effectif des employés de l'échantillon et l'ancienneté du SIRH

Le croisement du critère « effectifs des employés » avec le « l'ancienneté du SIRH » a fait l'objet de la représentation graphique N° 5 ci-dessous :

Graphique 5 : Effectif des employés de l'échantillon et l'ancienneté du SIRH

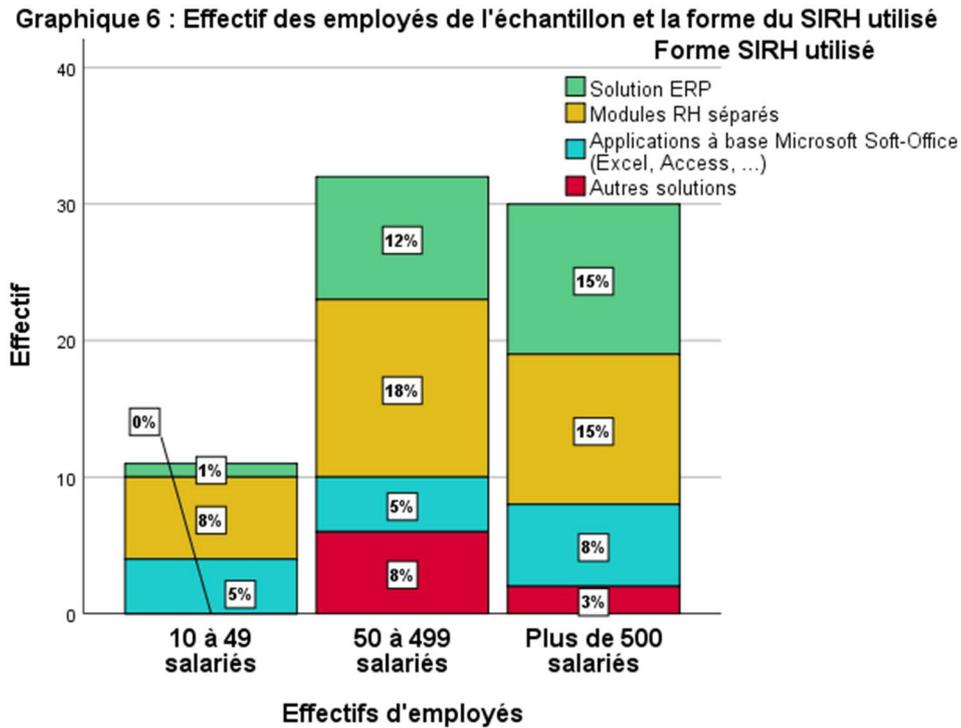


Source : (Etabli par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

A partir du graphique 5 cité en haut, il ressort que dans les organisations ayant un effectif des employés allant de 50 jusqu'à plus de 500 salariés ont une ancienneté minimale du SIRH allant de 05 à plus de 09 ans (51%).

5.2.2.6. L'effectif des employés de l'échantillon et la forme du SIRH utilisé

Le croisement du critère « effectifs des employés » avec la « forme du SIRH utilisé » a permis de donner lieu à la représentation graphique N° 6 suivante :

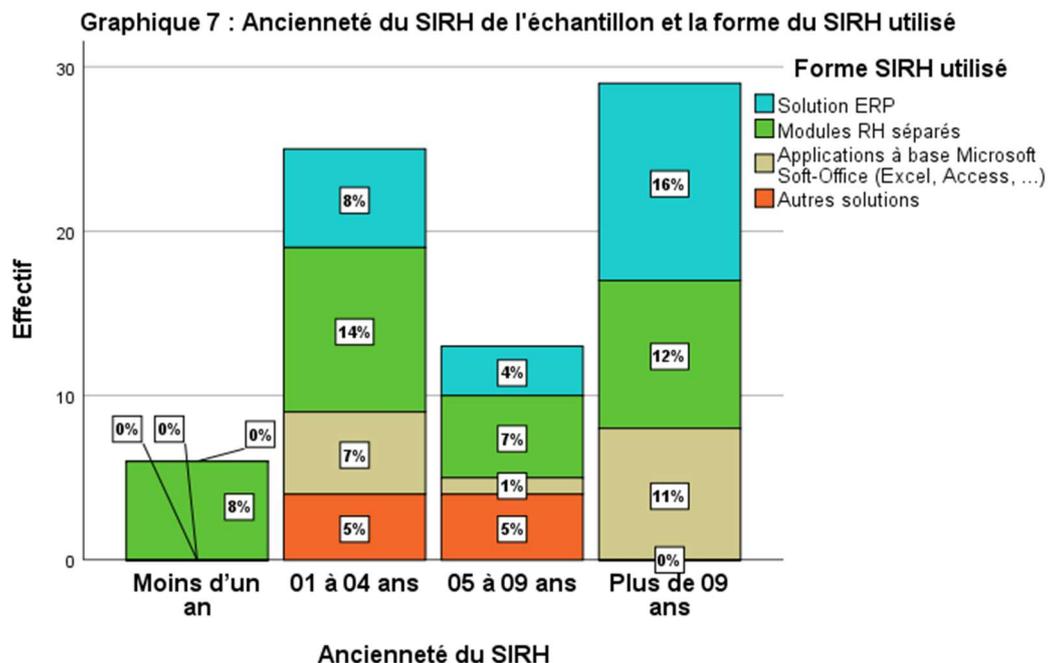


Source : (Établi par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

Comme décrit dans le graphique 6 précédent, nous pouvons déduire que les organisations ayant un effectif des employés allant de 50 jusqu'à plus de 500 salariés utilisent globalement un SIRH prenant la forme d'un ERP (27%) et des modules RH séparés (33%).

5.2.2.7. L'ancienneté du SIRH de l'échantillon et la forme du SIRH utilisé

Le croisement du critère « ancienneté du SIRH » avec la « forme du SIRH utilisé » a donné lieu à la représentation graphique N° 7 qui suit :



Source : (Établi par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

Sur la base du graphique 7 cité en haut, nous pouvons constater que plus l'ancienneté du SIRH est importante, plus la maturité du SIRH augmente vers l'utilisation d'un ERP ou au moins des modules RH séparés, comme le montre le taux (61%) enregistré au niveau des organisations dont l'ancienneté du SIRH minimale est d'un (01) an.

5.3. Proposition d'un modèle du SIRH utilisé dans la Région Souss-Massa

Afin de pouvoir établir un modèle du SIRH utilisé par l'échantillon de l'étude opérant dans la Région Souss-Massa, une ACP a été réalisée et ce pour s'assurer de la validité et de la fiabilité de l'échelle de mesure de l'utilisation du SIRH. Par la suite, nous procédons à un classement des processus SIRH suivant la fréquence de leur utilisation. Ainsi, les processus SIRH extrêmement et fréquemment utilisés

sont retenus pour faire partie du modèle suivant un score moyen par catégorie de processus qui seront générés par les axes à l'issue de l'ACP.

5.3.1. Evaluation de la validité et de la fiabilité de l'échelle de mesure

La variable « Utilisation du SIRH » est mesurée à partir de quatre (13) indicateurs dont les intitulés sont résumés dans le tableau 04 ci-dessous :

Tableau 04 : Indicateurs de mesure de la variable « Utilisation du SIRH »

Code item	Description
TenueDossEmp	Tenue des dossiers des employés
RecrutSélec	Recrutement et sélection
FormatDévelopp	Formation et le développement
GestTempsActiv	Gestion des temps et des activités
PaieGestAvantSociaux	Paie/Gestion des avantages sociaux
EvalPerform	Evaluation des performances
CommIntExt	Communication interne et externe
LibreSceAvecPortailWeb	Libre-service avec portail Web
SuiviAnalyseChifAff	Suivi/analyse du chiffre d'affaires
PlanifDéveloppCarr	Planification de développement de carrière
ContrGestSoc	Contrôle de gestion social
BilanSocAuditSoc	Bilan social/Audit social
AutresappSIRH	Autres applications SIRH

Source : (Etabli par l'auteur)

Pour procéder à l'ACP, il convient de se conformer aux critères et seuils arrêtés par les auteurs de référence. Le tableau 05, récapitule l'ensemble des critères et seuils retenus dans l'ACP.

Tableau 05 : Résumé des critères et seuils retenus pour la réalisation de l'ACP

Critère d'analyse/Nature de la décision	Critère/Seuil retenu	Référence
Indice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	$\geq 0,5$	Akbulut et al. (2007)
Test de sphéricité de Bartlett	$\leq 0,05$	Jolibert et Jourdan (2006) ; Pallant (2011)
Mode d'extraction	Analyses en Composantes Principales	Fabrigar et al. (1999) ; Conway et Huffcutt. (2003)
Nombre de facteurs à retenir	Valeurs propres > 1	Evrard et al. (2000) ; Akbulu et al. (2007)
Variance totale expliquée	40 à 60%	Evrard et al. (2000) ; Akbulu et al. (2007)
Rotation	Varimax	Hair et al. (2010)
Qualité de représentation (Communalité)	$\geq 0,4$	Philippeau (1986) ; Evrard et al. (2009)
Contributions factorielles (Saturation)	Corrélation $\geq 0,5$	Roussel et Wacheux (2005)
Cohérence interne	$> 0,6$	Cronbach (1951) ; Nunnally (1978) ; Evrard et al. (1997)

Source : (Etabli par l'auteur)

5.3.1.1. Résultats de l'ACP

La première lecture des résultats consignés dans le tableau 06 ci-dessous a permis de constater que toutes les corrélations entre les indicateurs de mesure sont positives et significatives. L'indice KMO de cette échelle de mesure est acceptable (0,792). Le test de Bartlett est significatif et permet de valider la conduite d'une analyse factorielle. Ces données sont donc factorisables. Alors une analyse ACP est réalisée sur ces treize (13) indicateurs.

Tableau 06 : ACP de l'échelle de mesure « Utilisation du SIRH » - (Première et dernière itération)

Construit	Nombre d'items initiaux	Alpha de Cronbach de l'échelle				Choix méthodologiques
Utilisation des applications SIRH	13	0,889				Maintien de tous les items
Indicateurs	Contributions factorielles (Saturations) (Après rotation Varimax)				Qualité de représentation (Communalités)	
	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4		
TenueDossEmp			0,858		0,803	
RecrutSélec	0,644				0,579	
FormatDévelopp	0,776				0,689	
GestTempsActiv				0,810	0,732	
PaieGestAvantSociaux		0,732			0,788	
EvalPerform	0,829				0,744	
CommIntExt	0,740				0,699	
LibreSceAvecPortailWeb			0,597		0,587	
SuiviAnalyseChifAff		0,806			0,804	
PlanifDéveloppCarr	0,766				0,795	
ContrGestSoc		0,819			0,803	
BilanSocAuditSoc		0,722			0,745	
Autres	0,538				0,661	
N	Valeurs propres (Après rotation Varimax)	% de la Variance expliquée (Après rotation Varimax)	% cumulé de la Variance expliquée (Après rotation Varimax)		Indice KMO	Signification de Bartlett
73	3,821	29,393	29,393		0,792	0,000
	2,819	21,681	51,073			
	1,574	12,110	63,184			
	1,214	9,341	72,525			

Source : (Établi par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

L'application de l'ACP avec la rotation Varimax a permis d'obtenir une structure factorielle à quatre (04) dimensions. Tous les items ont une contribution supérieure à 0,5, le premier axe explique à lui seul 29,393% et que le cumul de la

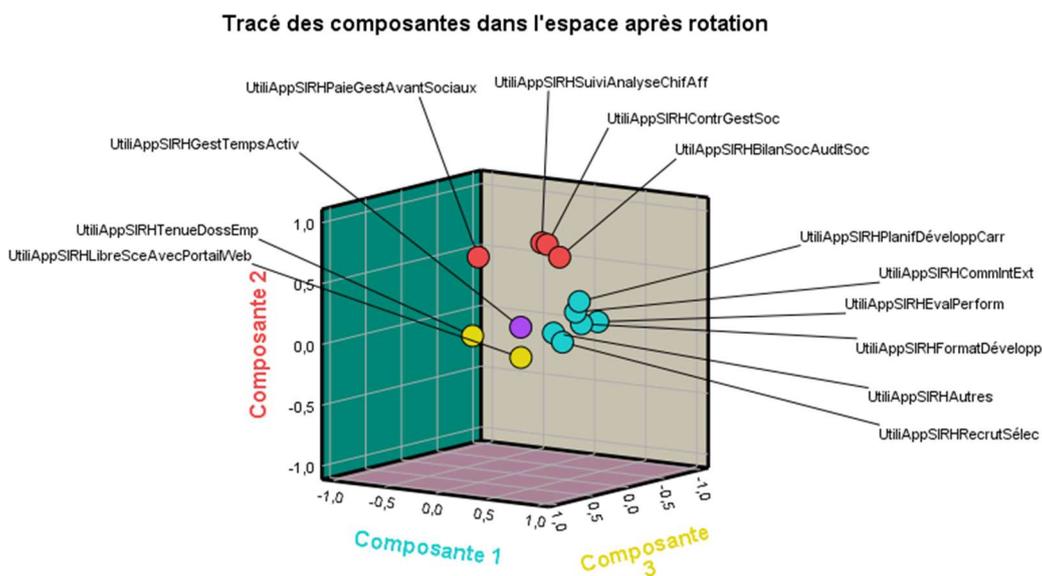
variance expliquées de ces quatre (04) axes est de 72,525%. La qualité de la représentation (communalités) et les contributions factorielles (saturations) sont supérieures au seuil de 0,5 pour tous les items. De même la valeur d'Alpha Cronbach est de l'ordre de $0,889 > 0,6$.

Il convient de préciser que les quatre (04) axes issues de l'ACP après rotation Varimax sont ceux qui constitueront les catégories des processus SIRH utilisés par l'échantillon de l'étude, et qui seront intégrés dans le modèle avec la prise en compte des résultats de l'analyse descriptive univariée et bivariée, comme stipulé précédemment.

5.3.1.2. Regroupement des processus SIRH utilisés par catégorie

En se basant sur la matrice des composantes et du tracé d'effondrement concernant les composantes dans l'espace après rotation Varimax, objet de la figure 01 ci-dessous, nous avons établi une matrice dans laquelle un classement des processus SIRH utilisés par l'échantillon de l'étude suivant les indicateurs précédemment évoqués.

Figure 01 : Tracé des composantes dans l'espace après rotation Varimax



Source : (Affinée par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

Tableau 07 : Matrice des catégories de processus SIRH utilisés par l'échantillon de l'étude suivant la fréquence d'utilisation des applications SIRH

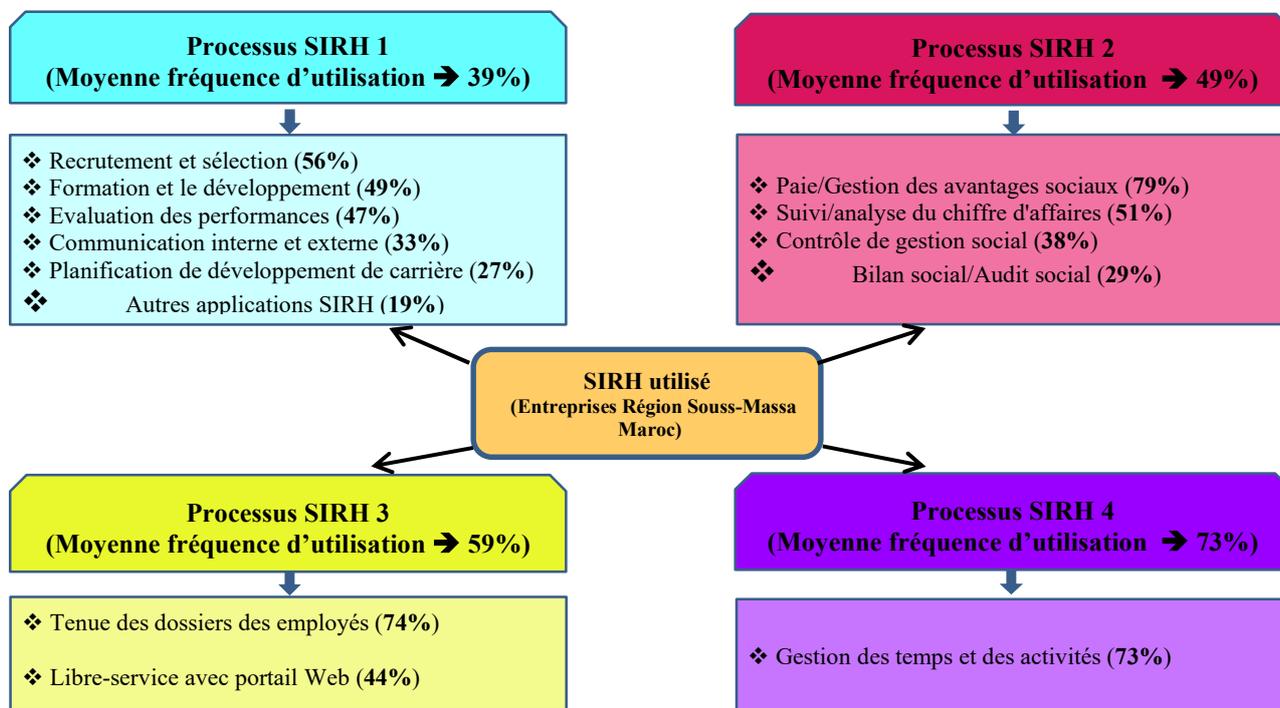
Application SIRH utilisée	Catégorie des processus SIRH utilisés par l'échantillon de l'étude (Classée suivant fréquence d'utilisation des processus SIRH)				Niveau global d'utilisation en % (Extrême + Fréquent)	Classement
	1	2	2	3		
Paie/Gestion des avantages sociaux		X			79%	1
Tenue des dossiers des employés			X		74%	2
Gestion des temps et des activités				X	73%	3
Recrutement et sélection	X				56%	4
Suivi/analyse du chiffre d'affaires		X			51%	5
Formation et le développement	X				49%	6
Evaluation des performances	X				47%	7
Libre-service avec portail Web			X		44%	8
Contrôle de gestion social		X			38%	9
Communication interne et externe	X				33%	10
Bilan social/Audit social		X			29%	11
Planification de développement de carrière	X				27%	12
Autres applications SIRH	X				19%	13
Score moyen par catégorie des processus SIRH utilisé	39%	49%	59%	73%	-	-

Source : (Etabli par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

5.3.2. Modèle du SIRH utilisé par l'échantillon relevant de la Région Souss-Massa au Maroc

A partir de l'analyse des applications SIRH synthétisées par catégorie de processus dans le tableau 07 cité plus haut, nous pouvons proposer le modèle du SIRH utilisé par l'échantillon de l'étude dans le contexte des organisations relevant des secteurs privé et semi-public au niveau de la Région Souss-Massa au Maroc, dans la figure 02 ci-après :

Figure 02 : Modèle du SIRH utilisé par l'échantillon des organisations relevant des secteur privé et semi-public au niveau de la Région Souss-Massa au Maroc



Source : (Etabli par l'auteur sur la base des sorties du logiciel IBM SPSS Statistics 25)

6. Discussion des résultats

En se basant sur les résultats issus de l'analyse descriptive univariée et bivariée ainsi que de celle de l'ACP ayant porté sur l'utilisation du SIRH par un échantillon d'entreprises relevant des secteurs privé et semi-public au niveau de la Région Souss-Massa à Agadir, nous avons pu constater que, tout d'abord, le profil personnel prédominant des utilisateurs du SIRH de notre échantillon sont des hommes, âgés de moins 41 ans, titulaires d'un Master et sont des RRH, des DRH et des Professionnels des RH. Ce constat est conforme avec les résultats de plusieurs études antérieures réalisées dans des contextes différents (Al-Dmour, 2014 ; Mampilo, 2017). Ensuite, le profil prédominant de l'échantillon est constitué des organisations relevant du secteur privé, installées principalement dans les provinces d'Agadir, d'Aït-Melloul de Chtouka Aït-Baha et de Tiznit, opérant dans les activités liées à l'agriculture/agroalimentaire, aux services aux entreprises, à l'hôtellerie/restauration, l'hôtellerie/Restauration et à la santé-social, ayant un

effectif allant de 50 à plus de 500 employés, disposant d'un minimum de cinq (05) employés travaillant dans le service des RH, avec un staff composé d'au moins d'un (01) à trois (03) informaticiens, utilisant entièrement ou partiellement le SIRH, avec une ancienneté minimale du SIRH allant d'un (01) an à plus de (09) ans), et, un SIRH prenant la forme principalement d'un ERP et des modules RH séparés. Ce constat concorde avec divers résultats issus des études précédentes comme celles de (Al-Dmour & M Love, 2015 ; Al-Dmour & Masa'deh, 2017 ; Reineke, 2016 ; Quaasar, 2017). Puis, les principales applications SIRH qui sont utilisées par les organisations objet de l'échantillon de notre étude peuvent être scindées en trois catégories principales. La première catégorie des activités regroupant celles qui sont extrêmement et fréquemment utilisées, telles que celles afférentes au volet opérationnel du SIRH et ayant un caractère purement administratif, principalement la paie et la gestion des avantages sociaux, la tenue des dossiers des employés et la GTA. Ce résultat est conforme avec notre proposition initiale selon laquelle les processus SIRH au niveau de notre contexte de l'étude sont majoritairement axés sur des applications relevant du volet administratif du SIRH et centrés sur la paie, la GAP, la GTA, etc., mais aussi avec la littérature sur les SIRH (Al-Dmour, 2014 ; Al-Dmour & M Love, 2015 ; Al-Dmour & Masa'deh, 2017), une deuxième catégorie englobe les applications modérément et légèrement utilisées, principalement la communication interne et externe, et, une troisième catégorie concerne les applications qui ne sont pas du tout utilisées telles que les autres applications SIRH et la planification de développement de carrière. Finalement, la proposition du modèle du SIRH utilisé par l'échantillon de l'étude scindé en quatre (04) catégories de processus dont chacun d'eux est constitué d'applications SIRH extrêmement et fréquemment utilisées qui ont été générées à la suite de l'ACP, mais aussi en faisant le lien avec les résultats des analyses univariées et bivariées de notre échantillon de l'étude.

Par ailleurs, il ressort des résultats de notre étude que malgré une utilisation accrue du SIRH dans le contexte des organisations relevant des secteurs privé et semi-public, objet de notre étude, le problème du système inactif existe toujours, et ce est conforme avec les résultats des recherches ultérieures comme celles de (Al-

Dmour & al., 2016 ; Bayraktaroglu, 2019), raison pour laquelle, des recommandations allant le sens d'optimisation de l'utilisation du SIRH sont à soulever.

7. Conclusion

L'objectif de la présente étude à visée exploratoire consiste à connaître l'état des lieux en matière d'utilisation du SIRH dans le contexte des organisations relevant des secteurs privé et semi-public au niveau de la Région Souss-Massa au Maroc. Notre étude a révélé que, tout d'abord, sur le plan théorique, les technologies de l'information occupent une place importante au sein de l'organisation de la FRH via les rôles joués par l'introduction des logiciels et des solutions RH utilisées dans les opérations RH quotidiennes. Ensuite, l'importance du SIRH pour l'entité RH et pour l'organisation. Dans ce sens, la description de ce système a révélé que cette technologie a été conçu pour répondre aux besoins des organisations en termes de saisie, de sauvegarde et de traitement des informations relatives au SIRH et que ses principales composantes aussi bien que celles relevant du volet administratif que stratégique regroupent des aspects de la GRH qui peuvent varier selon les besoins des organisations utilisatrices mais aussi en fonction des offres des fournisseurs de technologie SIRH. Puis, nous avons conduit une étude empirique ayant concerné un échantillon de (73) utilisateurs du SIRH faisant partie des organisations relevant des secteurs privé et semi-public au niveau de la Région Souss-Massa au Maroc. Cette enquête a été réalisée en administrant un questionnaire en ligne via l'application « Google Forms ». Par ailleurs, nous avons effectué une analyse statistique via le logiciel IBM SPSS Statistics 25, d'une part, pour réaliser une analyse descriptive univariée et bivariée des données, à l'issue desquelles nous avons identifié les profils personnels des répondants mais aussi ceux de l'échantillon de l'étude, et d'autre part, une autre ACP qui, à l'issue de laquelle nous avons trouvé, d'une part, confirmé notre proposition de la recherche que selon laquelle les processus SIRH au niveau de notre contexte de recherche sont majoritairement axés sur des applications relevant du volet administratif du SIRH et centrés sur la paie, la GAP, la GTA, etc., et d'autre part, que les processus SIRH utilisé par notre échantillon sont classifiés en quatre (04) catégories dont chacune

d'elle est composée d'un certain nombre d'applications SIRH utilisées, ce qui nous a permis de proposer un modèle du SIRH comme schématisé précédemment.

En outre, cette étude a révélé qu'en dépit de l'utilisation massive d'un certain nombre de processus SIRH par l'échantillon de l'étude, le problème du système inactif persiste encore. Dans ce sens, l'amélioration du niveau d'utilisation et de la qualité du SIRH apportera une contribution significative aux organisations utilisatrices, par le biais d'acquisition des solutions sur mesure prenant en considération les besoins réels en termes des composantes SIRH à intégrer.

References

- ADP Europe. (2008). Livre Blanc - Externalisation de la paie en Europe, Publications ADP. Disponible en ligne sur <https://bit.ly/43MnyNn>
- Akbulut, Y., Kesim, M., & Odabaşı, H. F. (2007). Construct validation of ICT indicators measurement scale (ICTIMS). *The International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology (IJEDICT)*, 3(3), 60-77.
- Al-Dmour, R.H. (2014). An integration model for identifying the determinants of the adoption and implementation level of HRIS applications and its effectiveness in business organisations in Jordan (Unpublished doctoral thesis). Brunel University London, London, United Kingdom.
- Al-Dmour, R.H., Love, S., & Debei, M. M. A. (2015). Measuring the effectiveness of HRIS practice in business organisations: a study in the context of a developing country. *International Journal of Business Innovation and Research*, 9(5), 507-525. <https://doi.org/10.1504/ijbir.2015.071594>
- Al-Dmour, R.H., Love, S., & Debei, M. M. A. (2016). Factors influencing the organisational adoption of human resource information systems: a conceptual model. *International Journal of Business Innovation and Research*, 11(2), 161-207. <https://doi.org/10.1504/ijbir.2016.077986>
- Al-Dmour, R.H., Ra', N. A., Masa', ed, deh, N. A., & Obeidat, B. Y. (2017). Factors influencing the adoption and implementation of HRIS applications: are they similar? *International Journal of Business Innovation and Research*, 14(2), 139. <https://doi.org/10.1504/ijbir.2017.086276>
- Aletaibi, R. G. (2016). An analysis of the adoption and use of HRIS in the public Universities in Saudi Arabia (Doctoral dissertation, Coventry University).
- Al-Hamidi, N. A., Al-Samarrai, S. A., & Al-Obeid, A. (2019), *Management Information Systems: A Contemporary Introduction*, Dar Wael For Publishing And Distribution, Amman, Jordan.

- Allegre C.B., & Andreassian A.E. (2008). *Gestion des Ressources Humaines, valeur de l'immatériel*, Edition de Boeck Université, Paris, 1ère édition.
- Al-Zubi, K. N. (2023). The Structure of Management Information System and its Impact on the Management of the Corona Crisis in Jordanian Universities. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e01175-e01175. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1175>
- Anouar, .H., Attou, .A., & Kihel, .F. (2020). La valorisation des Ressources Humaines : Quelles pratiques pour une gestion Socialement Responsable ?. *Revue Internationale du Chercheur*, 1(3), 347-367. <https://bit.ly/3qW6JkA>
- Bayraktaroglu, S., Kahya, V., Atay, E., & Ilhan, H. (2019). Application of expanded technology acceptance model for enhancing the HRIS usage in SMEs. *International Journal of Applied Management and Technology*, 18(1), 48-66. <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2019.18.1.04>
- Beatrix, G. (2022). Literature review enterprise information system user satisfaction: data quality analysis, information quality, and service quality. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4), 593-600. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i4>
- Bertalanffy, L. V. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. G. Braziller.
- Bhuiyan, F., Chowdhury, M. M., & Ferdous, F. (2014). Historical evolution of human resource information system (HRIS): An interface between HR and computer technology. *Human Resource Management Research*, 4(4), 75-80. <https://doi.org/10.5923/j.hrmmr.20140404.01>
- Bilan Social. (1979). Institut de gestion sociale, Paris.
- Brandon-Jones, A., & Kauppi, K. (2018). Examining the antecedents of the technology acceptance model within e-procurement. *International Journal of Operations & Production Management*, 38(1), 22-42. <https://doi.org/10.1108/ijopm-06-2015-0346>
- Churchill, G. A. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73. <https://doi.org/10.1177/002224377901600110>
- Conway, J. M., & Huffcutt, A. I. (2003). A Review and Evaluation of Exploratory Factor Analysis Practices in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 6(2), 147-168. <https://doi.org/10.1177/1094428103251541>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/bf02310555>
- Descartes, R. (2016). *Discours de la méthode*. France: Flammarion.
- Evrard, Y., Pras, B., & Roux, E. (1997). *Market—Etudes et recherches en marketing (2ème édition)*. Paris: Nathan.
- Evrard, Y., Pras, B., & Roux, E. (2000). *Etudes et recherches en marketing*. Dunod, Paris.

- Evrard, Y., Pras, B., & Roux, E. (2009), *Market : fondement et méthodes des recherches en marketing*. Dunod, 4ème édition, Paris.
- Exbrayat, G., Fisteberg, N., & Fouesnant, R. (2010). *Le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH): un atout dans l'optimisation de la GRH au service de l'entreprise*. MBA-MRH, Université Dauphine, Paris, 24.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272–299. <https://doi.org/10.1037/1082-989x.4.3.272>
- Gillet, M., & Gillet, P. (2010). *SIRH : Système d'information des ressources humaines*, Editions Dunod 8.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition. Upper Sandle River, N. J: Prentice Hall.
- Handoko, R., & Irwan. (2019). "Web-Based Human Resource Management Application".
- Hendrickson, A.R. (2003) "Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources", *Journal of Labor Research*, 24(3), 382-394.
- Igalens, J., Roussel P., (1998), *Méthodes de recherche en gestion des ressources humaines*, Economica, Paris.
- Jemine, G., & Guillaume, K. (2022). Lifting the veil on HRIS adoption: the role of vendors and consultants in the diffusion of HR innovations. *Information Technology & People*, 35(7), 2418-2444. <https://doi.org/10.1108/ITP-02-2021-0114>
- Jolibert, A., & Jourdan, P. (2006). *Marketing Reseach: méthodes de recherche et d'études en marketing* (No. halshs-00132470).
- Karrakchou, S. (2020). La motivation du capital humain : facteur déterminant de l'engagement au travail et de la performance organisationnelle. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 1(2), 1-22.
- Le Moigne, J. (1995). *Les épistémologies constructivistes*. France: Presses universitaires de France.
- Lee, G., & Xia, W. (2006). Organizational size and IT innovation adoption: A meta-analysis. *Information & Management*, 43(8), 975–985. <https://doi.org/10.1016/j.im.2006.09.003>
- Lesmini, L., Marlita, D., Sawitri, N. N., & Soehaditama, J. P. (2023). Business Software Human Resource Information System for Assistance Human Capital Performance. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 711-718. <https://doi.org/10.0.218.119/fjmr.v2i4.3818>
- Mirdasse, S., & Jaouhari, L. (2021a). L'informatisation de la GRH - Quels mécanismes ? Cas d'une société anonyme dans la région du Souss-Massa -

- Maroc. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 4(2).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4764615>
- Mirdasse, S., & Jaouhari, L. (2021b). The Humain ressources information system - an essentiel tool for organisations: A theoretical analysis. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2(3), 109-132. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4785662>
- Mishra, A., & Akman, I. (2010). Information Technology in Human Resource Management: An Empirical Assessment. *Public Personnel Management*, 39(3), 271-290. <https://doi.org/10.1177/009102601003900306>
- Noutsu, F.A., Kala Kamdjoug, J.R., & Fosso Wamba, S. (2017). Acceptance and Use of HRIS and Influence on Organizational Performance of SMEs in a Developing Economy: The Case of Cameroon. In: Rocha, Á., Correia, A., Adeli, H., Reis, L., Costanzo, S. (eds) *Recent Advances in Information Systems and Technologies. WorldCIST 2017. Advances in Intelligent Systems and Computing*, vol 569. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-56535-4_57
- Nunnally, J.C. (1978). An Overview of Psychological Measurement. In: Wolman, B.B. (eds) *Clinical Diagnosis of Mental Disorders*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2490-4_4
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program (4th ed.)*. Crows Nest NSW, Australia: Allen & Unwin.
- Panjaitan, F. (2017). "Implementation of Human Resources Information System Has An Effect on Career Development and Work Discipline and Its Impact on Service Quality (Survey on State Civil Apparatus in Medan City Government Agency)". Dissertation of Doctoral Program in Management Science Universitas Padjadjaran.
- Philippeau, G., & Philippeau, G. (1986). Comment interpréter les résultats d'une analyse en composantes principales? (Vol. 63). Paris, France: ITCF. Lien permanent : <http://pascal-francis.inist.fr/vibad/index.php?action=getRecordDetail&idt=7471164>
- Qaisar, N., Shahzad, K., & Arif, M. (2018). Extent of HRIS Adoption And Its Impact On Organization's Performance: Moderating Role Of HR Staff Expertise. Abasyn University. AICTBM-18, 1-11, *Journal of Social Sciences*, 6(3), 82-93. <https://doi.org/10.2991/itm.2017.6.3.2>
- Rahman, M. A., Qi, X., & Jinnah, M. S. (2016). Factors affecting the adoption of HRIS by the Bangladeshi banking and financial sector. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-10. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1262107>
- Reineke, N. (2016). The Implementation of integrated Management Information Systems in the Human Resource Management: An empirical Study of Success Factors. *The Journal of Applied Leadership and Management*, 4, 67-81, <http://www.journal-alm.org/article/view/17110>

-
- Roussel, P., Wacheux, F. (2005). Management des ressources humaines: Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales. De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.rouss.2005.01>
- Sablok, G., Stanton, P., Bartram, T., Burgess, J., & Boyle, B. (2017). Human resource development practices, managers and multinational enterprises in Australia. *Education + Training*, 59(5), 483–501. <https://doi.org/10.1108/et-02-2016-0023>
- Silva, F. (2012). Être e-DRH: postmodernité, nouvelles technologies et fonctions RH. France: Éd. Liaisons.
- Taylor, S., & Todd, P. A. (1995). Understanding Information Technology Usage: A Test of Competing Models. *Information Systems Research*, 6(2), 144–176. <https://doi.org/10.1287/isre.6.2.144>
- Teo, T. S. H., Lim, G. S., & Fedric, S. A. (2007). The adoption and diffusion of human resources information systems in Singapore. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1), 44–62. <https://doi.org/10.1177/1038411107075402>
- Trine, J. J. (2013). HR Operations: Adding Value by Driving Effective & Efficient HR Service Delivery. Disponible en ligne sur <https://bit.ly/42QMX7F>