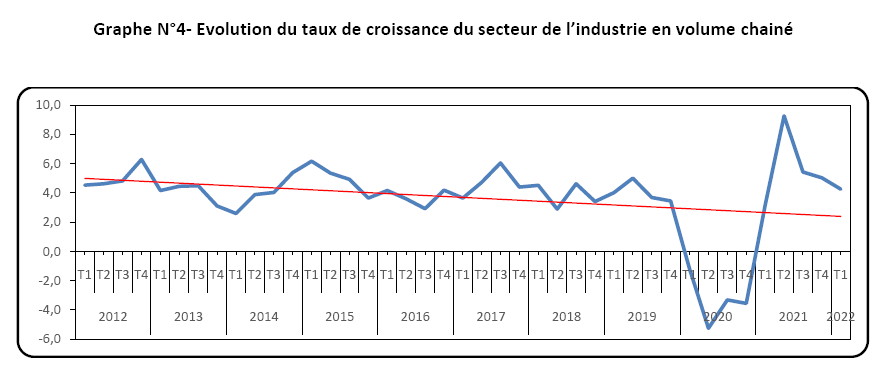
**. Section 1 Information et Gestion des ressources humaines**

**Introduction**

La vocation première d’une entreprise a été toujours de générer un profit. En cela rien de nouveau. Par contre ce qui a évolué c’est le contexte dans lequel s’inscrit cette vocation et les conditions d’y parvenir. En effet, rien ne reste stable pour l’entreprise. L’évolution des technologies de manière générale (des connaissances scientifiques applicables au domaine de la production), des technologies de l’information de manière particulière, l’intensification de la concurrence internationale, la globalisation des marchés, les difficultés d’accès aux différentes ressources sont des exemples de facteurs qui rendent la gestion de l’entreprise une activité de plus en plus complexe. Nous entendons par gestion toutes les pratiques permettant la maîtrise et le contrôle de son fonctionnement.

On a bien vu, pendant la pandémie du Covid 19, les difficultés qu’ont eu les entreprises en Algérie comme ailleurs dans le monde, à maintenir un niveau d’activité viable, à s’approvisionner en matières premières, à gérer les déplacements du personnel, à financer les frais de production. Le graphique suivant illustre bien les conséquences de ces perturbations sur les volumes de la production industrielle pendant cette crise. (Trimestre 2 de l’année 2020 et Trimestre 3 de l’année 2021).



Source : ONS, les comptes nationaux trimestrielles 2022

A l’échelle de l’entreprise, quelques exemples permettent d’illustrer les difficultés qu’elles ont connu sur le plan de la gestion des ressources humaines. En effet, dans un travail de mémoire de master, OUHADDAD Sabrina et ABERBOUR Fouad[[1]](#footnote-2), ont étudié l’impact des confinements sur la gestion des ressources humaines. Ces chercheurs ont pris le cas de l’entreprise Sonatrach en analysant les données relatives aux activités de la direction ressources humaines (DRH) sur la période 2020-2021). Les résultats de leurs études montrent que l’impact le plus visible des confinements était le taux d’absentéisme qui a atteint 38 % sur cette période. D’autres impacts ont été observés par les auteurs comme l’arrêt prolongé des formations internes, l’arrêt de la rémunération par objectifs, le volume important des congés exceptionnels.

Mais heureusement d’autres entreprises ont su comment s’adapter à ces contraintes à travers des solutions diverses : la vente de leur produits par internet, livraison à domicile, travail à domicile, voir même changement d’activité etc.

Mêmes si ces problèmes sont le résultat d’une conjoncture un peu spécifique, les entreprises en Algérie ont besoins comme le suggèrent plusieurs études de développer leur capacité en matières de management en général et en gestion du personnel de manière particulière car les défis sont nombreux : 1) La transformation numérique des entreprises avec l’introduction du digital dans les modes de travail, 2) les enjeux réglementaires qui complexifient le travail des DRH, 3) la maitrise des outils de planification et de contrôle des ressources humaines,4) La capacité à acquérir et fidéliser les compétences. toutes ces contraintes nécessitent le développement des capacités en matière de gestion des ressources humaines *qui se résument dans la maitrises des techniques et des outils permettant de planifier les besoins en personnel et d’en contrôler leur performance aussi bien individuelle que collective.*

1. **Besoins en informations ressources humaines dans l’entreprise**

Avec touts ces défis, l’information sur les ressources humaines devient une variable cruciale pour pouvoir développer ces capacités de gestion. En effet comprendre ce qui se passe dans son environnement comme par exemple l’évolution du marché de travail, de la réglementation, l’évolution des connaissances par métiers et la maitrise des comportements des performances sur le plan interne ne peut se faire sans l’information. En première approche, l’information désigne un élément de la connaissance qui contribue dans la réduction de l’incertitude pour celui qui est en phase de prendre une décision. Or, cette information peut être disponible et obtenue gratuitement (dans des sites internet) ou achetée notamment lorsqu’il s’agit des informations issus des études spécialisées commandées par l’entreprise. Elle peut également être produite à l’intérieur de l’entreprise donc par ses propres moyens. A ce titre, les progrès réalisés en technologies de l’information (logiciels, bases de données, applications), le recueil, le traitement, le stockage et la diffusion de l’information se font de plus en plus rapidement et à des coûts raisonnables ***mais ce qui par contre difficile à concevoir et à mettre en œuvre c’est l’organisation de cette information dans l’entreprise pour la rendre exploitable à des fins de prise de décision.*** L’organisation de cette information se met en pratique grâce à un système, que nous avions appelé dans le titre l**e SYSTEME D’INFORMATION RESSOURCES HULMAINES.**

Mais l’intitulé de ce module fait la liaison entre trois concepts: Système, Information et Ressources humains. Le premier concept qui constitue pour nous le cœur de notre sujet est la ressource humaine. Bien qu’il soit un terme qui peut être définit selon des approches différentes, la définition suivante donne quelques éléments sur lesquels il y a un large consensus.

1. **Les ressources humaines, une forme particulière de ressources**

Les ressources sont tous les moyens matériels ou immatériels qui permettent de satisfaire certains besoins au sein du processus de production d’un bien ou d’un service dans une entreprise. Deux types de ressources peuvent être distingués    
 **a. Ressources tangibles (matérielles)**: celles-ci peuvent être des moyens physiques : terrain, bâtiments, machines, stocks etc. ou des moyens financiers comme : fonds propres, d’autofinancement, capacité d’endettement ;

**b. Ressources intangibles (immatérielles)** : ces ressources peuvent êtres: **Technologiques** : savoir-faire, marque, brevets, (notion de portefeuille technologique); **Commerciales**: réputation, notoriété, relations avec la clientèle; **Organisationnelles**: mécanismes de coordination, la structure de l’entreprise;**4)** **Humaines**: compétences, créativités, intégration.

EDITH PENROSE, un auteur qui a étudié les facteurs qui contribuent dans la croissance des entreprises, avait montré que ce n’est pas le fait de posséder des ressources humaines et matérielles qui permettent à l’entreprise de fonctionner efficacement et de se développer mais c’est les services productifs rendus par ces ressources qui permettent d’obtenir les meilleurs résultats[[2]](#footnote-3). Donc, il y a bien une distinction entre la ressource qui n’est pas importante en soi mais le service rendu par cette ressource à la performance de l’entreprise.

Cette idée est partagée par PERETTI J –M [[3]](#footnote-4) en ce qui concerne la ressource humaine. Cet auteur disait que «  parler des ressources humaines, ce n’est pas considérer que les individus sont des ressources, mais que les individus possèdent des ressources. La définition suivante permet de mieux cerner la propriété fondamentale de la ressource humaine.

1. **Définition de la ressource humaine :** *Les ressources humaines sont l’ensemble des effectifs disponibles qui possède un potentiel en termes de compétences, de connaissances, d’aptitudes sur lesquelles il est possible pour l’entreprise de s’appuyer pour améliorer sa performance*.
2. **Particularité de la ressource humaine dans l’entreprise.**

**La première particularité** des ressources humaines à la différence des ressources tangibles est que les employés sont liés à l’entreprise par un contrat appelé généralement contrat de travail. Avec ce contrat, l’entreprise n’achète pas l’employé mais loue la force de travail (intellectuel ou physique) que ce dernier à accepter (moyennant un salaire) de fournir. Ce salaire constitue bien évidement le cout que doit supporter l’entreprise pour l’usage de ces ressources qui doit être récupéré par la valeur de sa production une fois mise sur le marché.

La **deuxième particularité** est que ces ressources manifestent des volontés et des stratégies qui ne sont pas toujours en adéquations avec celles de l’entreprise.

Donc le personnel n’est pas seulement un cout à optimiser, mais une ressource à développer, un investissement. Les activités qui permettent d’acquérir, de développer cette ressources sont placé dans ce qui est appelée la gestion des ressources humaine.

1. **Gestion des ressources humaines**

La gestion des ressources humaines est une partie de la gestion globale de l’entreprise. Elle se définie comme étant *l’ensemble des activités qui permettent à une organisation de disposer des ressources humaines correspondant à ses besoins en quantité et qualité. Les activités en question sont le recrutement, la rémunération, l’appréciation, la gestion des carrières, la formation, la négociation collective,[[4]](#footnote-5)* D'après Jean-Marc LE GALL, la GRH est une fonction de l'entreprise « *qui vise à obtenir une adéquation efficace et maintenue dans le temps entre ses ressources (ses salariés) et ses emplois, en termes d'effectifs, de qualifications et de motivation. Elle a pour objet l'optimisation continue des compétences au service de la stratégie de l'entreprise, dans la définition de laquelle elle intervient »[[5]](#footnote-6). Pour* Patrick ROUSSEL *La G.R.H. est l’ensemble des activités qui visent à développer l’efficacité collective des personnes qui travaillent pour l’entreprise.* Une étape décisive détermine ce processus de gestion des RH, c’est la prise de décision.

1. **Gestion des ressources humaine prise de décision et information**

En effet, la gestion est une pratique qui repose fondamentalement sur la prise de décision. La décision est la sélection d’une série d’action parmi plusieurs possibles dont le but et est d’atteindre un objectif. C’est une sélection d’une solution à problème ou une action à entreprendre après un examen de plusieurs alternatives. Avec ce choix le décideur croit avoir sélectionné la meilleure solution qui lui permet d’atteindre ses objectif avec le moins de conséquences négatives.

* Une décision peut être intuitive : lorsque le choix est se basé sur le sentiment que la solution retenue par le décideur es la bonne.
* Une décision pout être **logique** lorsqu’elle est fondée sur des connaissances et une accumulation d’expérience. Ces connaissances sont particulièrement utiles pour le décideur dans les situations fréquentes et répétitives dans l’entreprise[[6]](#footnote-7).
* Mais dans les situations complexes c’est à dire que le choix de la solution dépendant de plusieurs facteurs un autre type de décision est nécessaire : Décision **rationnelle**. Ces dernières sont des choix qui sont fondées sur des arguments scientifiques. Généralement, les spécialistes considèrent que la décision est rationnelle si elle suit les étapes suivantes :

1. La reconnaissance du problème : le problème pour le gestionnaire peut être un dysfonctionnement dans l’entreprise un phénomène qui l’empêche d’atteindre ses objectifs, optimiser les activités. Saisir une opportunité dans le marché
2. Diagnostic du problème : le but de ce diagnostic est d’identifier les principales raisons du problème
3. Sur la base du diagnostic, le décideur formule les solutions possibles. Ces solution qui ne dépendent pas seulement de lui mais peuvent être négociés avec touts les acteurs impliqué dans le problème.
4. Identification des critères qui permette une comparaison objective des solutions ainsi formulées
5. Une évaluation précise des solutions possibles en fonction de la conséquence positive (points forts) et des conséquences négatives (points faibles)
6. Sélection d’une solution qui soit la plus satisfaisantes pour le décideur mais aussi qui offre une plus grande opportunité de réalisation dans la pratique
7. La réalisation de la décision cette étape et crucial car elle reflète la capité du décideur à transformer son choix en une action efficace dans l’entreprise.
8. L’évaluation de la décision  dans cette étape le décideur collecte des informations sur le degré de réalisation de la solution et problème de départ est résolu si la décision est efficace en termes d’atteinte des objectifs
9. L’accumulation des informations des le départ jusqu’à la fin, permet au décideur d’accumuler une certaine expérience qui forme son apprentissage sur le fonctionnement de l’entreprise il est claire donc que la prise de décision est un processus c’est à dire une succession d’activité et d’étapes qui utilisent des ressources informationnelles et produises des choix qui transforme en actions dans l’entreprise.

De ce fait, la gestion des ressources humaines de l’entreprise, revient avant tout à prendre des décisions. Ces décisions nécessitent la **connaissance** du potentiel actuel du personnel, des exigences futures en termes de compétences pour pouvoir contribuer à leur développement[[7]](#footnote-8) . C’est là où apparait l’importance de l’organisation des **informations** et des connaissances relatives à la ressource humaine.

A présent, la question est de savoir d’où vient l’information. C’est l’objet de la prochaine section

1. OUHADDAD Sabrina et ABERBOUR Fouad L’impact de la crise sanitaire du COVID 19 sur les fonctionnalités RH au sein de la société SONATRACH, Université A. Mira de Bejaia, 2021, 127 page [↑](#footnote-ref-2)
2. KOR Y. Y and MAHONEY T.J., Edith Penrose’s (1959) Contributions to the Resource-based View of Strategic Management, Journal of Management Studies 41:1 January 2004, pp 184-191 p184 [↑](#footnote-ref-3)
3. Gestion des ressources humaines, Vuibert, 2016,288 page, p 1 [↑](#footnote-ref-4)
4. Chapitre 1. Qu’est-ce que la gestion des ressources humaines ?[Loïc Cadin](https://www.cairn.info/publications-de-Lo%C3%AFc-Cadin--104690.htm), [Francis Guérin](https://www.cairn.info/publications-de-Francis-Gu%C3%A9rin--6067.htm), [Frédérique Pigeyre](https://www.cairn.info/publications-de-Fr%C3%A9d%C3%A9rique-Pigeyre--17833.htm), [Jean Pralong](https://www.cairn.info/publications-de-Jean-Pralong--56570.htm) Dans [GRH](https://www.cairn.info/grh--9782100578931.htm) [(2012)](https://www.cairn.info/grh--9782100578931.htm), pages 5 à 26 [↑](#footnote-ref-5)
5. Jean-Marc LE GALL, «La gestion des ressources humaines», Que sais-je ? Collection, PUF, Paris.2011,186 page, [↑](#footnote-ref-6)
6. Trakia journal of scinces [↑](#footnote-ref-7)
7. Idem, p 19 [↑](#footnote-ref-8)