**SECTION4 définition du système d’information Ressources humaines**

Le système d’information ressources humaine est une composante du système d’information mais qui a comme objet la ressources humaine.

**1. Système d’information dans l’entreprise**

La définition de LAUDON K. et LAUDON L. du système d’information est la suivante : « *un système d’information est un ensemble de composantes inter reliées qui recueillent de l’information, la traitent, la stockent et la diffusent afin d’aider à la prise de décision, à la coordination et au contrôle au sein de l’organisation* »[[1]](#footnote-2).

Robert REIX[[2]](#footnote-3) s’est inspiré des théories de management pour donner la définition suivante : « *Ensemble organisé de ressources : matériel, logiciel, personnel, données, procédures… permettant d’acquérir, de traiter, de stocker des informations (sous forme de donnée, textes, images, sons, etc.) dans et entre des organisations* ».

 Le Système d’information ( SI) est selon le même auteur « *un réseau complexe de relations structurées où interviennent des hommes, des machines et des procédures, qui a pour objet d’engendrer des flux ordonnés d’informations pertinentes, provenant de sources internes et externes à l’entreprise et destinées à servir de base aux décisions* » .

Un SI se compose de ressources qui vont servir à collecter, structurer, saisir et stocker des données, pour, par la suite, transformer ces données en informations utilisables et les transmettre, les communiquer aux utilisateurs ou de les diffuser au sein de l’entreprise sous une forme adaptée. Par ailleurs, un système d’information ne doit pas être confondu avec un système informatique qui lui est composé d’ordinateurs, de programmes.

 **3. Définition du système d’information ressources humaines**  Il est définie comme*.* Kovach et Cathcart (F. Bournois, J. Rojot, et J-L.Scaringella, 2003), définissent le SIRH comme *« une procédure de collecte, stockage, restauration et validation des données sur les ressources humaines, les activités du personnel et les caractéristiques des unités organisationnelles dont une entreprise a besoin. »*

TANNENBAUM (1990) définit le SIRH comme *« un système permettant d'acquérir, de stocker, de manipuler, d'analyser, d'extraire et de distribuer des informations pertinentes au regard des ressources humaines d'une organisation ». Il considère que c'est un système qui inclut des personnes, des politiques et procédures, et des données »*

*En raison du développement des technologie de l’information dans le domaine de la gestion ( des outils informatique qui aident à la prise de décision ), certain auteurs n’hésite pas à définir le SIRH comme* « *un ensemble de logiciels plus ou moins interconnectés qui permettent d’assurer, de façon cohérente, différents actes administratifs et des opérations de gestion appliquées aux RH »[[3]](#footnote-4).*il existe aujourd’hui des logiciels qui prennent en charge presque tout le processus de production de l’information depuis l’étape de la collecte des données. Ce genre de logiciel appelé aussi **PGI** (Progiciel de Gestion Intégré[[4]](#footnote-5)), est un logiciel RH qui permet de gérer l’ensemble des processus RH d’une entreprise avec notamment la [gestion de la paie](https://www.novrh.com/gestion-de-la-paie/), la [gestion administrative du personnel](https://www.novrh.com/solution-sirh-global-orhus/gestion-administrative-personnel/), la gestion des temps et des activités, la gestion de la formation, du recrutement, au sein d’un outil unique.

**4. Composition du système d’information Ressources humaine**

 Le SIRH est constitué d’une partie opérationnelle et d’une partie décisionnelle.

• des aspects liés à la gestion de l’activité courante, par les modules opérationnels,

• et des aspects décisionnels, permettant aux modules pilotes d’étayer leurs prises de décisions.

Les éléments composant la partie opérationnelle et la partie décisionnelle du SIRH sont représentés dans la figure ci-dessous.

**SYSTEME D’INFORMATION RESSOURCES HUMAINES**

**Bilan et audit social**

 **Simulation masse salariale**

 **GVT**

**GPEC**

**Activités Opérationnelles**

**Activités Décisionnelles**

**(Pilotage)**

Gestion administrative

Gestion du temps

Gestion des congés et des absences

Gestion de la paie

Gestion de la formation

Gestion des carrières

Source : GILLET M & GILLET P., SIRH système d’information ressources humaine, DUNOD, 201, 272 page, p 46

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, GVT glissement vieillesse et technicité

GVT Glissement Vieillesse Technicité

**Les activités opérationnelles**

Celles-ci regroupe toutes les activités qui se caractérisent par :

1. Des taches répétitives la paie par exemple
2. Une définition du travail à travers des procédures formalisées, la promotion d’un cadre est fait sur la base d’une procédure qui décrit le qui fait quoi et comment ?
3. Des décisions programmées, décision d’attribuer des échelons supérieurs peut être programmée chaque six mois
4. Des objectifs à court terme, réaliser un plan de formation annuel

 De ce fait, ces activités ont un contenu stable et structuré qui peut être automatisé par des logiciels. L’utilité de ces logiciels est ce qui contient comme données indispensable pour les besoins en information du système de pilotage (décisions) car les activités opérationnelle lorsqu’elles sont bien organisées enregistre toute la vie de l’employé depuis qu’il a intégré l’entreprise jusqu’à sa sortie.

 Elles enregistrent des données quantitatives (âge, anciennetés, salaires, absence, performance individuelle mais aussi des données qualitatives liées par exemple au niveau de la motivation et d’implication des individus.

 En définitive le déroulement des activités opérationnelles constitue une source interne de données pour le système d’information RH.

**Les activités de pilotage (décisionnelles)**

 Le pilotage dans le domaine des ressources humaines consiste à disposer d’indicateurs pertinents et organisés pour faire avancer l’ensemble des valeurs et des hommes qui composent une entreprise, en cohérence avec sa stratégie. C’est comprendre, mesurer et maîtriser, l’évolution des métiers, la masse salariale, la fidélité des collaborateurs, les évolutions des carrières, et les valeurs des parcours de formation notamment[[5]](#footnote-6).

 Comme le montre le schéma précédant, il existe quatre préoccupations importantes du système de pilotage RH auxquelles le système d’information doit répondre : **1)** Les ajustements à faire entre les ressources humaines disponibles et les ressources humaines voulues (développement des compétences)

**2)** l’estimation de la masse salariale **3)** identification des facteurs déterminants l’évolution de la masse salariale **4)** Et en fin la surveillance du climat social

1. Idem p13 [↑](#footnote-ref-2)
2. REIX, R., Systèmes d’information et management des organisations. [↑](#footnote-ref-3)
3. Bernard MERCK Equipes RH, acteur de la stratégie : L’e-RH : mode ou révolution ? [↑](#footnote-ref-4)
4. Appelé aussi ERP : Entreprise Resource Planning [↑](#footnote-ref-5)
5. AUTISSIER D.& SIMONIN .,Mesurer la performance des ressources humaines, eyrolles édiction d’organisation,2009,210page, p 55 [↑](#footnote-ref-6)