**Section 6 SYNTHESE DU CAS ETUDIE**

La synthèse du cas de la société AGROZ **se fera selon les éléments suivants :**

1. le problème posé
2. les données
3. le traitement des données
4. les informations produites
5. les enseignements
6. **le problème :** Le marché de l’entreprise se caractérise par une croissance de la demande. Cette croissance peut se traduire en une opportunité, c'est-à-dire une occasion pour l’entreprise d’augmenter son profit à long terme. La nature des besoins en RH montrent que l’entreprise envisage une stratégie de croissance interne (développement de l’appareil productif) qui vise l’augmentation des capacités de production sur une période de 5 années. Cette stratégie est donc un moyen pour d’adapter à son environnement.

Du point de vue de la gestion des ressources humaines, certains aspects du projet sont ignorés par la direction de l’entreprise.  **a)** les besoins qualitatif et quantitatif en RH pour planifier les actions de formation et de recrutement **b)** les besoins financiers engendrés par les variations des RH sur cette période

1. **Les données :**

* l’effectif disponible en 2020 (ressource humaine de 2020)
* les sorties 2021-2026
* les mouvements internes (promotions)
* les besoins selon les catégories socio professionnelles

1. **Le traitement des données**

Le traitement des données a produit trois types d’informations qui sont en fait des indicateurs[[1]](#footnote-2) .

- Le premier indicateur, prend la forma d’un écart  : (Besoins réel projeté 31.12.2026 - Effectifs projetés au 31.12.2026 selon les données internes

- Le deuxième indicateur prend la forme d’un ratio : le taux d’encadrement et le taux de qualification

- Le troisième indicateur prend la forme d’un écart. Cet écart mesure la variation de la masse salariale entre 2020 et 2026.

- Le quatrième indicateur prend la forme d’un écart, Ecart sur effectif et écart sur salaire, les deux sont déduits de l’écart global.

1. **Les informations**

* A travers ces indicateurs (ces informations) on connait mieux les conséquences de la stratégie sur la structure des ressources humaines à l’horizon de 2026.
* Sur le plan financier, la diminution des effectifs permet à l’entreprise de réaliser une économie des dépenses en salaires mais sa politique en matière de développement des RH (formation) et les besoins externes engendrent une croissance importante des salaires donc des besoin de financement ( +26%).
* Le niveau d’encadrement peut constituer un point positif puisque il reflète une possible amélioration des capacités de gestion dans l’entreprise mais pose aussi le problème des changements que l’entreprise doit opérer sur sa structure organisationnelle.

**Section 6 Evaluation du système d’information ressources humaines**

Le SIRH est un outil qui a des finalités définies. L’évaluation de cet outil est indispensable pour au moins deux raison importantes :

1. La production et la diffusion de l’information dans l’entreprise consomme des ressources qui ont un cout. Ce cout peut varier en fonction de la taille d e l’entreprise, de l’état de son environnement, et de manière générale des besoins en termes de gestion des ressources humaines. De ce fait, ces ressources doivent être optimisées.
2. Le système d’information est aussi un objet artificiel[[2]](#footnote-3), c'est-à-dire, son observation dans la réalité est difficile car il contient des éléments intangibles comme le réseau de circulation de l’information, les compétences des individus, les besoins en matière d’information . touts ces éléments ne peuvent pas être facilement quantifiés. La preuve lorsque nous voulons présenter un SIRH c’est seulement à travers des schémas ou des modèles pour le représenter.
3. **Définition de l’évaluation du SIRH**

De manière générale, l’évaluation est un processus (une succession d’activités) qui vise à transformer l’action par l’apprentissage. C’est une procédure qui vise à fonder un jugement à postériori sur ce qui se produit par le SIRH. Ce jugement peut prendre deux dimensions :

* une dimension objective à travers des critères de jugement qui ne prennent pas en compte l’avis personnel ou les représentations propres des individus qui exercent l’évaluation ou les personnes évaluées. (utilisateurs de l’information par exemple)
* L’évaluation peut prendre aussi une dimension subjective lorsqu’on intègre les jugements de valeur à propos de ce qui a été produit par le SIRH[[3]](#footnote-4).

1. **Evaluation du système d’information ressources humaines**

Le schéma suivant indique les objets évalués dans le SIRH

**Inputs**

Impact de l’information sur l’utilisateur

Information

Ponctuelle

Fiable

Conforme

Processus de transformation

**Les ressources SIRH**

* Données
* Organisation
* RH
* Ressources matérielles
* Méthodes, connaissances

**EFFICACITE**

**VALEUR**

**COUTS**

A travers ce schéma, on peut distinguer trois niveaux de l’évaluation

1. Evaluation selon le critère[[4]](#footnote-5) de l’efficacité : celle-ci porte principalement sur le degré d’atteinte des objectifs du SIRH à savoir produire des informations dans des conditions préétablies. la mesure de cette efficacité se fait à travers des indicateurs[[5]](#footnote-6) plus ou moins objectifs comme par exemple :

* la ponctualité (mesurer le taux d’absentéismes chaque 27 du moi, évaluer le degré d’atteinte objectif de production chaque 15 du moi etc.)
* la conformité, celle-ci est un indicateur qui mesure le niveau par le que l’information est conforme à la méthode qui a été retenue, à des normes déjà établie par l’entreprise
* la fiabilité, est un indicateur mesurant la confiance que l’on pourrait attribuer aux données qui ont été utilisé pour produire l’information

1. Evaluation selon le critère de l’efficience : c’est une comparaison de l’efficacité du SIRH par rapport aux couts global de sa mise en œuvre et de son fonctionnement.
2. Evaluation selon le critère de la valeur de l’information, c’est ici qu’intervient la dimension subjective car, cette valeur est liée au jugement que donne l’utilisateur par rapport à l’information. Ce jugement peut être mesuré par le niveau de satisfaction de l’utilisateur. Cette satisfaction reflète en fait la capacité de l’information à réduire l’incertitude et le risque de se tromper à propos d’une situation données et d’un choix (parfois stratégique) à faire.

1. **Capacité du SIRH**

L’évaluation de ces trois dimensions permette de construire un jugement global du système qui sera appelé la capacité du SIRH. Cette capacité traduit le niveau de production maximal qu’il peut atteindre pour satisfaire les besoins informationnels dans l’entreprise besoins en termes d’efficacité, d’efficience et de valeur de l’information.

1. Un indicateur est la mesure d’une variable significative pour la compréhension d’un phénomène [↑](#footnote-ref-2)
2. H. Tardieu, A. Rochfeld, R. Colletti, La methode Merise, t. 1 Principes et outils, eds. D’organisation, Paris, 1989, p37 [↑](#footnote-ref-3)
3. Viveret P.. L'evaluation des politiques et des actions publiques, Documentation frangaise, 1990 [↑](#footnote-ref-4)
4. Un critère un éléments qui permet de juger une situation [↑](#footnote-ref-5)
5. Un indicateur est une représentation chiffré à propos d’une variable significative [↑](#footnote-ref-6)