

UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA



Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Département des Sciences De Gestion

MEMOIRE

En vue de l'obtention du diplôme de

MASTER EN SCIENCES DE GESTION

Option : Management des Ressources Humaines

L'INTITULE DU MEMOIRE

L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés

Préparé par :

- Moussaoui Nadjat

Dirigé par : Mme Amrani Saloua

Date de soutenance : 08/06/2026

Jury :

Président : M.HENNICHE Redouane

Examineur : Mme. MOULAI Sabrina

Année universitaire : 2025/2026



Remerciements

Avant tout, je remercie Allah de m'avoir donné la force, la patience et le courage nécessaires pour mener ce travail à son terme.

Mes sincères remerciements s'adressent à Madame Amrani Saloua, qui a accepté d'encadrer ce travail durant cette dernière étape de mon parcours universitaire. Je la remercie pour sa disponibilité, ses précieux conseils et son encadrement tout au long de la réalisation de ce mémoire.

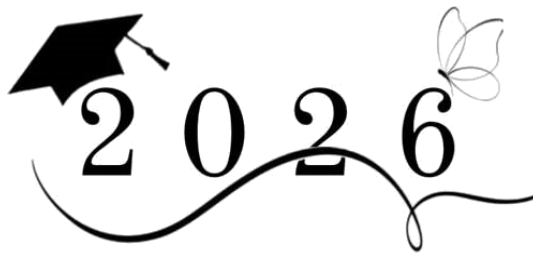
Exprimer ma gratitude également à mon maître de stage, Monsieur Khereddine, pour ses conseils, ses orientations et son soutien durant toute la période du stage. Je lui suis profondément reconnaissante pour son accompagnement et pour son implication dans la réalisation de ce travail.

Je tiens aussi à remercier l'ensemble du personnel de Cevital, que j'ai eu l'occasion de rencontrer durant mon stage, pour leur accueil, leur disponibilité et leur volonté de m'aider à mener ce travail à bien.

Mes remerciements vont également aux membres du jury pour l'honneur qu'ils me font en acceptant d'évaluer ce travail et d'y consacrer leur temps et leur attention.

Enfin, je tiens à exprimer ma gratitude envers tous les enseignants qui m'ont accompagnée tout au long de mon parcours scolaire et universitaire, pour leurs efforts, leurs conseils et les connaissances qu'ils m'ont transmises au fil des années.





Dédicaces

♥ Avant tout, Al Hamdoulah,

♥ Je dédie tout d'abord ce travail à moi-même, pour ma patience, ma persévérance et ma force durant toutes ces années. Ces années ont demandé beaucoup de patience et d'efforts, et je suis fière aujourd'hui d'être arrivée jusqu'à cette étape.

♥ À mes chers parents. Votre fille a grandi, et si j'en suis arrivée là aujourd'hui, c'est grâce à votre amour, votre patience et tous les sacrifices que vous avez faits pour moi. Merci du fond du cœur.

♥ À ma grande sœur Sabah et à son mari Madjid, merci pour votre soutien, votre présence et vos encouragements constants. Merci d'avoir toujours été à mes côtés. Je vous suis profondément reconnaissante pour tout ce que vous avez fait pour moi.

♥ À mes frères et sœur, Sofiane, Lamine et Sabiha, merci pour votre soutien et pour m'avoir toujours encouragée à avancer vers mon objectif.

♥ À mes deux petites nièces adorées, Melina et Dania, avec tout mon amour. Je vous souhaite de toujours croire en vos rêves et de poursuivre vos objectifs avec courage.

♥ Et enfin, à Monsieur N, ce travail n'aurait pas été achevé sans votre présence. Je vous suis sincèrement reconnaissante pour tout ce que vous avez fait pour moi durant cette courte période.

Merci à tous

Nadjet

liste des abréviations

ATS :	Applicant Tracking System
CDS :	Unité de Conditionnement de Sucre
DSI :	Direction des Systèmes informatiques
DRH :	Direction des Ressources Humaines
EDI :	Échange de Données Informatisé
e-HRM :	Electronic Human Resource Management
ERP :	Enterprise Resource Planning
LMS :	Learning Management System
RH :	Ressources Humaines
SIRH :	Système d'Information des Ressources Humaines
SPSS :	Statistical Package for the Social Sciences

Liste de illustrations

Liste de illustrations

Liste des Figures	
Figure N°1	Mécanisme d'impact des risques digitaux sur la performance
Figure N°2	Répartition des employés selon le poste occupé
Figure N°3	Répartition des principaux gains de performance apportés par la digitalisation
Liste des Tableaux	
Tableau N°1	Synthèse de la transition opérationnelle de l'environnement de travail de l'employé
Tableau N°2	Répartition des réponses selon le genre
Tableau N°3	Répartition des réponses selon l'âge
Tableau N°4	Répartition des réponses selon le diplôme obtenu
Tableau N°5	Répartition des réponses selon les années d'expérience
Tableau N°6	Répartition des réponses selon les outils numériques utilisés
Tableau N°7	Répartition des réponses selon la fréquence d'utilisation des outils numériques
Tableau N°8	Répartition des réponses selon l'outil indispensable
Tableau N°9	Répartition des réponses selon la facilité d'utilisation des outils numériques
Tableau N°10	Répartition des réponses selon le principal avantage perçu
Tableau N°11	Répartition des réponses selon les outils RH spécifiques utilisés
Tableau N°12	Répartition des réponses selon la transformation des processus RH
Tableau N°13	Répartition des réponses selon la participation à une formation sur les outils numériques
Tableau N°14	Répartition des réponses selon le niveau de maîtrise des outils numériques
Tableau N°15	Répartition des réponses selon l'acquisition de nouvelles compétences grâce aux outils numériques

Sommaire

Titres	Page
Remerciements	
Dédicaces	
Liste des abréviations	
Liste des illustrations	
Sommaire	
Introduction Générale	01
Chapitre 01 : La Transformation Digitale de la Fonction RH	
Section 01 : Cadre conceptuel et évolution de la digitalisation	04
Section 02 : Les piliers des processus RH digitalisés	05
Section 03 : Les outils RH digitalisés	07
Chapitre 02 : La Performance au Travail à l'Ère de la Digitalisation	
Section 01 : La performance des employés dans le nouvel environnement	11
Section 02 : L'impact du digital sur l'efficacité individuelle	13
Section 03 : Les limites et les risques	16
Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital	
Section 01 : Présentation de l'entreprise	18
Section 02 : Méthodologie de recherche	21
Section 03 : Analyse et interprétation des résultats	22
Conclusion Générale	32
Bibliographie	
Annexes	
Table des matières	
Résumé	

Introduction Générale

introduction Générale

À l'ère de la transformation digitale, les organisations évoluent dans un environnement marqué par l'accélération technologique, la circulation instantanée de l'information et l'intensification de la concurrence. La digitalisation ne constitue plus un simple choix stratégique pour valoriser l'image de l'entreprise, mais s'impose comme une nécessité organisationnelle qui redéfinit les modes de gestion, les pratiques professionnelles et les relations avec les équipes. Face à ces mutations, les entreprises doivent continuellement adapter leurs structures internes pour renforcer leur performance et garantir leur compétitivité.¹

Dans ce contexte, la fonction ressources humaines apparaît comme l'une des plus impactées. Longtemps cantonnée à des tâches administratives et à la gestion classique des outils de travail, elle se transforme en profondeur sous l'effet des technologies digitales. La digitalisation des processus RH intègre désormais des outils applicatifs dans des activités essentielles comme le recrutement, la formation, l'évaluation ou la communication interne. Cette évolution modernise les méthodes des responsables RH tout en modifiant l'expérience professionnelle des employés et leurs conditions d'exécution des tâches.²

À l'ère moderne, la digitalisation des ressources humaines devient un levier stratégique de modernisation. En automatisant les procédures et en fluidifiant la circulation des données, elle rend les processus plus flexibles, réduit les délais administratifs et optimise la prise de décision. Toutefois, la réussite de cette transition ne dépend pas uniquement de la technologie, mais repose fortement sur la capacité des employés à s'approprier ces nouveaux outils digitaux et à développer les compétences requises pour leur utilisation.³

¹ Laudon, Kenneth C., et Jane P. Laudon. Management des systèmes d'information. 11e éd. Paris: Pearson Education, 2010.

² Bourliataux-Lajoinie, Serge, Christophe Gallitre, et Yann Roy. Le SIRH : Enjeux, projets et bonnes pratiques. Paris: Dunod, 2008.

³ Benchouat, Souad, et Sarah Ghezal. « Compétences applicatives et maîtrise des progiciels métiers : leviers de la performance individuelle ». Journal de Gestion et d'Économie Appliquée 3, n° 1 (2025).

La performance des employés constitue, dans ce cadre, un enjeu majeur. Elle traduit la capacité des membres de l'organisation à accomplir efficacement leurs missions, à atteindre les objectifs fixés et à soutenir la performance globale de la structure. Plusieurs travaux académiques démontrent que l'introduction des outils digitaux en RH améliore l'efficacité du travail, renforce l'autonomie des employés et accroît la réactivité ainsi que la qualité des résultats.¹ Néanmoins, d'autres recherches soulignent que cette transition peut générer des difficultés liées à la résistance au changement, à des problèmes d'appropriation ou à l'insuffisance des compétences digitales.²

L'intérêt scientifique de ce sujet réside dans l'analyse du lien entre la digitalisation des processus RH et la performance des employés, un thème qui suscite un intérêt croissant dans les sciences de gestion et le management des ressources humaines. Sur le plan pratique, cette recherche permet également d'identifier les effets concrets de cette transformation sur la performance au travail et de proposer des éléments utiles à l'amélioration des pratiques managériales.

Le choix du groupe CEVITAL comme terrain d'étude s'explique par sa place importante dans l'économie algérienne et par l'évolution progressive de certaines pratiques RH à travers l'intégration d'outils digitaux tels que le progiciel CEVRH, les solutions Kelio et Biostar, ainsi que les applications de Workflow et de Gestion Sociale. Ce contexte offre un cadre pertinent pour analyser l'impact de la digitalisation sur la performance des employés.

dans ce cadre de réflexion nous posons la problématique suivante :

Quel impact la digitalisation des processus de gestion des ressources humaines exerce-t-elle sur la performance des employés au sein de l'entreprise CEVITAL agro-industrie ?

Hypothèses :

¹ Baudoin, Valérie, et al. « L'optimisation des flux temporels RH par le déploiement du portail unique ». Revue Internationale des Sciences de Gestion 14, n° 2.

² Laggoun, Mohamed, et Lynda Bouali. « La transformation digitale de la fonction RH et son impact sur la performance organisationnelle : cas d'entreprises en Algérie ». Revue Algérienne de Management et de Sciences Économiques 7, n° 2 (2023).

Afin de répondre à cette problématique, nous supposons les hypothèses suivantes :

H1: La digitalisation des processus RH au sein de l'entreprise CEVITAL agro-industrie contribue à l'amélioration de la performance des employés.

H2: L'intégration des outils digitaux RH au sein de l'entreprise CEVITAL agro-industrie facilite l'exécution des tâches professionnelles et améliore l'efficacité des employés.

Pour vérifier ces hypothèses, cette recherche s'appuie sur une démarche descriptive et analytique. La partie théorique repose sur différentes références académiques et professionnelles relatives à la digitalisation des ressources humaines et à la performance au travail.

La partie pratique repose sur une étude de cas menée au sein de l'entreprise CEVITAL agro-industrie . Le stage de terrain a été effectué au niveau de l'unité de CDS. L'enquête par questionnaire a concerné des employés de l'unité CDS ainsi que de l'unité principale du groupe. Des entretiens ont également été réalisés avec certains responsables concernés. Les données recueillies ont été traitées à l'aide des logiciels Excel et SPSS, puis analysées afin d'évaluer la relation entre digitalisation RH et performance professionnelle.

Ce mémoire est structuré en trois chapitres complémentaires. Le premier présente le cadre conceptuel et théorique de la digitalisation des ressources humaines. Le deuxième traite de son impact sur la performance des employés. Le troisième est consacré à l'étude pratique réalisée au sein de l'entreprise CEVITAL agro-industrie , à l'analyse des résultats et à leur interprétation.

Ainsi, cette recherche vise à mieux comprendre la place qu'occupe aujourd'hui la digitalisation des processus RH dans l'amélioration de la performance des employés au sein de l'entreprise CEVITAL agro-industrie .

Chapitre 01 : La Transformation Digitale de la Fonction RH

Section 01 : Cadre conceptuel et évolution de la digitalisation

1. Définition et fondements de la digitalisation RH

La digitalisation des ressources humaines représente un processus global et stratégique qui consiste à intégrer les technologies numériques au cœur de l'ensemble des activités de l'entreprise ¹. Ce phénomène ne se limite pas à l'adoption de nouveaux outils informatiques, mais englobe une réorganisation profonde des méthodes de travail, une fluidification des circuits de communication et une redéfinition des structures organisationnelles ². En plaçant les technologies digitales au centre de la gestion du capital humain, l'entreprise cherche à devenir plus agile, plus connectée et plus performante, créant ainsi un environnement de travail moderne capable de maximiser directement l'efficacité quotidienne des employés ¹.

2. L'évolution technologique de la fonction ressources humaines

L'intégration des technologies au sein des départements des ressources humaines a connu une progression remarquable au fil des dernières décennies. À l'origine, les systèmes informatiques occupaient une place purement administrative et automatisée, principalement dédiée au calcul de la paie et au traitement de tâches de masse répétitives ³. Avec l'avènement des réseaux connectés et des plateformes interactives, la fonction a évolué vers la gestion électronique des ressources humaines (e-HRM), initiant un partage direct de l'information. Aujourd'hui, cette évolution s'est accélérée pour faire de la digitalisation le moteur principal de l'adaptation des structures de travail, transformant la fonction RH en un partenaire capable de soutenir la performance des employés en temps réel ⁴.

¹ Samir Mirdasse, « Digitalization and Performance Management: A Conceptual Framework for HR Governance », Journal of Economics, Finance and Management (JEFM) 3, n° 3 (mai 2024).

² Salma Ouziadi, Ikram El Idrissi Abouhilal, et Romaissaa Lahlali, La transformation digitale du processus de la gestion des ressources humaines (ENCG Béni Mellal, 2022).

³ Caroline Jacmin, La digitalisation du service des Ressources Humaines, un changement à mettre en œuvre (Mémoire de Master, UCLouvain, 2019).

⁴ Akila Zouaqui et Rachedi, « Analyse du degré de transformation digitale des processus RH en période de COVID. Cas des Organisations Françaises », Journal of Contemporary Business and Economic Studies 6, n° 1 (janvier 2023).

3. L'importance stratégique de la digitalisation pour l'organisation

L'implémentation d'une stratégie de digitalisation RH revêt une importance cruciale pour la compétitivité et la pérennité des entreprises modernes. En automatisant les processus opérationnels lourds et chronophages, la digitalisation libère les structures des contraintes administratives quotidiennes ¹. Ce gain de temps permet à la fonction ressources humaines de se positionner comme un véritable pivot stratégique auprès de la direction générale. Elle peut ainsi concentrer ses compétences sur des missions à forte valeur ajoutée, telles que l'optimisation des parcours professionnels, l'accompagnement du changement et le développement de la performance globale des employés ².

Section 02 : Les piliers des processus RH digitalisés

1. Le recrutement et l'acquisition de talents à l'ère digitale

Le processus de recrutement constitue l'un des domaines les plus profondément renouvelés par la digitalisation des pratiques managériales. Les méthodes traditionnelles d'identification des profils cèdent la place à un sourcing dynamique, connecté et automatisé ³. La digitalisation permet de diffuser instantanément les besoins en compétences sur de multiples réseaux et plateformes spécialisées, élargissant le bassin de candidatures. Cette réactivité accrue réduit non seulement les coûts opérationnels et les délais d'embauche pour l'organisation, mais elle améliore également la qualité de la sélection en ciblant précisément les aptitudes requises pour maximiser la future performance des employés ⁴.

2. La formation et le développement digital des compétences

¹ Sara Oulad Abdeslam et Imad El Khalkhali, « Impacts de la Digitalisation sur la fonction RH: Proposition d'un Modèle Conceptuel de Recherche », International Journal of Business and Technology Studies and Research 5, n° 2 (janvier 2024).

² Alhousseiny Samba Traore et Serge Francis Simen, « La Transformation de la Fonction Ressources Humaine : Effet de la Digitalisation sur les Processus RH », International Journal of Economic Studies and Management (IJESM) 4, n° 5 (novembre 2024).

³ Hicham Abdellah et Abdelmalek Bekkaoui, « Impact de la transformation digitale sur le processus de gestion des ressources humaines « Etude comparative » », Revue Internationale des Sciences de Gestion 7, n° 3 (juillet 2024).

⁴ Oulad Abdeslam et El Khalkhali, « Impacts de la Digitalisation sur la fonction RH », 2024.

Le développement des compétences est un levier indispensable au maintien de l'efficacité, et la digitalisation en transforme radicalement les modalités d'accès et d'apprentissage. Les formations classiques se voient enrichies ou remplacées par des environnements d'apprentissage dématérialisés qui offrent une flexibilité totale d'organisation ¹. Les employés bénéficient d'une autonomie renforcée pour piloter leur propre progression, en accédant à des modules individualisés et adaptés à leur rythme de travail. Cette personnalisation des parcours favorise une application immédiate des connaissances acquises, impactant positivement la productivité et la performance des employés sur le terrain ².

3. L'évaluation et le suivi digital de la performance des employés

L'évaluation des résultats quitte le cadre annuel et rigide pour s'insérer dans une logique de suivi continu, transparent et dynamique. Grâce aux outils digitaux, les indicateurs d'activité sont collectés et analysés en temps réel, offrant aux managers et aux employés une visibilité parfaite sur l'atteinte des objectifs professionnels ³. Cette immédiates des données facilite l'instauration d'une culture du feedback permanent, permettant d'ajuster rapidement les actions en cas d'écart. Ce système renforce l'implication quotidienne des employés en clarifiant les attentes hiérarchiques et en valorisant directement leurs contributions à la performance globale ⁴.

4. La digitalisation de la paie et de l'administration du personnel

L'administration du personnel et la gestion de la paie représentent des fondements opérationnels dont la digitalisation assure la conformité et fluidifie l'exécution.

¹ Erhan Kılınç, Recep Yücel, et Şebnem Yücel, « The Effect of Digitalization on Human Resources Management Training and Development Processes », *Pedagogy and Education Management Review* 2, n° 20 (juin 2025).

² Hafinas Halid et Yusmani Mohd Yusoff, « The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance », *Advances in Economics, Business and Management Research* 141 (novembre 2019).

³ Samir Mirdasse, « Digitalization and Performance Management: A Conceptual Framework for HR Governance », *Journal of Economics, Finance and Management (JEFM)* 3, n° 3 (mai 2024).

⁴ Meriem Belhadj, *La digitalisation des processus RH : opportunités et défis des organisations - cas sonelgaz* (Mémoire de Master, Université Oran 1, ISTA, 2025).

L'automatisation du calcul des rémunérations, du suivi des temps de présence et de la validation des congés réduit drastiquement les risques d'erreurs matérielles et les contestations internes ¹. En recevant leurs bulletins de paie et leurs attestations de manière instantanée via des coffres-forts numériques, les employés bénéficient d'une transparence totale. Cette fiabilité administrative renforce le climat de confiance envers l'organisation, libérant l'esprit des salariés des contraintes bureaucratiques pour qu'ils se concentrent pleinement sur l'atteinte de leurs objectifs de performance ².

5. La communication interne et l'engagement des employés

La digitalisation des canaux de communication transforme en profondeur les interactions sociales et le sentiment d'appartenance au sein de l'entreprise. L'usage de plateformes interactives et de réseaux d'entreprise brise les silos hiérarchiques traditionnels et favorise une diffusion descendante, ascendante et transversale de l'information ³. Cet accès direct aux actualités et aux orientations stratégiques de l'organisation permet aux employés de donner du sens à leurs missions quotidiennes. Une communication interne digitalisée et transparente stimule l'engagement des salariés, un facteur psychologique déterminant qui se traduit par une hausse de la motivation intrinsèque et une amélioration de la performance individuelle au travail ⁴.

Section 03 :Les outils RH digitalisés

1. Le Système d'Information des Ressources Humaines

Le SIRH constitue l'infrastructure centrale et le socle technologique de toute direction des ressources humaines digitalisée. Un SIRH moderne n'est plus une simple base

¹ Ferroudja Ait Ouares et Lila Abadou, L'impact de la digitalisation sur la Gestion des ressources humaines, au sein de la SONELGAZ Distribution (Mémoire de Master, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, 2025).

² Alhousseiny Samba Traore et Serge Francis Simen, « La Transformation de la Fonction Ressources Humaine : Effet de la Digitalisation sur les Processus RH », International Journal of Economic Studies and Management (IJESM) 4, n° 5 (novembre 2024).

³ Shahzad Ahmad Bhat et Bilal Ahmad Sheikh, « Impact of Digitization on Human Resources: Challenges and Opportunities », Journal of Production, Operations Management and Economics 4, n° 2 (février 2024).

⁴ Openeat, La digitalisation RH next generation: Tout comprendre en 5 minutes (E-book, 2023).

de données isolée, mais une plateforme intégrée hébergée en mode Cloud ou SaaS qui centralise l'ensemble des données relatives au personnel ¹.

En interconnectant des modules autrefois cloisonnés, le SIRH modernise la gestion à travers plusieurs axes fondamentaux :

- L'unification des données : Il rassemble les dossiers administratifs, les compétences et les historiques de carrière sur un support unique.
- L'automatisation des flux : Il interconnecte directement les variables d'activité comme le suivi des temps de travail ou les grilles de rémunération, ce qui permet au SIRH de garantir l'unicité et la fiabilité de l'information à l'échelle de l'entreprise.
- Le pilotage stratégique : Cette centralisation élimine les saisies redondantes et offre une vision à 360 degrés du capital humain, indispensable pour aligner les compétences disponibles avec les exigences de performance de l'organisation ².

2. Les plateformes : ATS et LMS

les organisations déploient des architectures logicielles spécialisées pour optimiser des processus critiques et renforcer l'efficacité de la force de travail :

2.1 Applicant Tracking System : Cet outil fluidifie l'intégralité du tunnel de recrutement, depuis le sourcing automatisé sur les réseaux jusqu'à l'intégration finale du salarié. Ces systèmes trient intelligemment les candidatures et réduisent les délais d'embauche, permettant d'intégrer rapidement les compétences nécessaires au maintien de la productivité ³.

¹ Alhousseiny Samba Traore et Serge Francis Simen, « La Transformation de la Fonction Ressources Humaine : Effet de la Digitalisation sur les Processus RH », International Journal of Economic Studies and Management (IJESM) 4, n° 5 (novembre 2024).

² Meriem Belhadj, La digitalisation des processus RH : opportunités et défis des organisations - cas sonelgaz (Mémoire de Master, Université Oran 1, ISTA, 2025).

³ Sara Oulad Abdeslam et Imad El Khalkhali, « Impacts de la Digitalisation sur la fonction RH: Proposition d'un Modèle Conceptuel de Recherche », International Journal of Business and Technology Studies and Research 5, n° 2 (janvier 2024).

2.2 *Learning Management System* : Cette plateforme gère l'écosystème de formation en hébergeant des parcours pédagogiques dématérialisés. Ces environnements numériques offrent aux employés un accès continu à l'auto-formation, favorisant une montée en compétences autonome et ciblée, directement corrélée à l'amélioration de leur performance opérationnelle sur le terrain ¹.

3. Les espaces self-service : Portails RH et applications mobiles

L'autonomisation des employés constitue un vecteur psychologique majeur d'implication, largement soutenu par l'émergence des portails RH et des espaces "Self-Service". Ces interfaces permettent aux salariés d'interagir directement avec le système d'information de l'entreprise sans intermédiaire administratif ².

Depuis un ordinateur ou une application mobile, l'employé peut gérer son quotidien en toute autonomie :

- ✓ Consulter instantanément ses soldes de congés et l'historique de ses absences.
- ✓ Soumettre une demande d'absence ou valider un justificatif en un seul clic.
- ✓ Mettre à jour ses informations personnelles et accéder à son coffre-fort numérique.

Cette décentralisation des tâches basiques responsabilise le personnel et accélère les circuits de validation managériaux. En éliminant la lourdeur des formulaires papier et l'attente administrative, ces outils améliorent le confort numérique des salariés, réduisent leur stress bureaucratique et optimisent leur temps de travail effectif au bénéfice de leurs objectifs professionnels ³.

4. L'analyse des données RH "HR Analytics" comme outil de pilotage

La force principale des outils digitaux réside dans leur capacité à collecter et à utiliser un grand volume d'informations, une pratique appelée l'analyse des données RH ou

¹ Erhan Kılınç, Recep Yücel, et Şebnem Yücel, « The Effect of Digitalization on Human Resources Management Training and Development Processes », *Pedagogy and Education Management Review* 2, n° 20 (juin 2025).

² Openeat, *La digitalisation RH next generation: Tout comprendre en 5 minutes* (E-book, 2023).

³ Samar Tahifa et Safaa Zmarrou, « La transformation numérique des pratiques de gestion des ressources humaines: vers une modernisation de l'administration publique- Cas de la région Fès-Meknès », *Revue Internationale des Sciences de Gestion* 8, n° 4 (octobre 2025).

"HR Analytics". Au quotidien, l'utilisation répétée du SIRH, du LMS et de l'ATS par les salariés génère de nombreuses données numériques qui décrivent précisément les activités et le suivi du personnel au travail¹.

En utilisant des tableaux de bord interactifs et visuels, les responsables des ressources humaines peuvent facilement croiser ces données, par exemple en reliant le suivi des formations aux compétences validées. Ce pilotage par les chiffres permet concrètement de :

- ✓ Anticiper les besoins administratifs : Repérer à l'avance les tendances d'absentéisme ou les mouvements de personnel pour organiser les équipes.
- ✓ Cibler les besoins en formation : Identifier immédiatement les faiblesses techniques d'un employé afin de lui proposer un apprentissage adapté à son poste.
- ✓ Prendre des décisions objectives : Mettre en place des actions managériales basées sur des faits réels et vérifiables, plutôt que sur de simples impressions personnelles.

En transformant ces données de terrain en décisions concrètes et immédiates, l'analyse des ressources humaines devient un guide stratégique indispensable pour orienter la gestion quotidienne des employés ².

¹ Samir Mirdasse, « Digitalization and Performance Management: A Conceptual Framework for HR Governance », Journal of Economics, Finance and Management (JEFM) 3, n° 3 (mai 2024).

² Hafinas Halid et Yusmani Mohd Yusoff, « The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance », Advances in Economics, Business and Management Research 141 (novembre 2019).

Chapitre 02: La Performance au Travail à l'Ère de la Digitalisation

Section 01 : La performance des employés dans le nouvel environnement

1. Une performance qui change avec la digitalisation

La performance au travail ne se résume plus à l'exécution mécanique d'un grand nombre de tâches dans un temps restreint. Dans un environnement où les processus RH sont digitalisés, la performance individuelle dépend directement de la capacité des employés à utiliser les outils applicatifs et à s'adapter rapidement aux nouvelles méthodes de travail. Elle englobe désormais des critères plus larges comme la rapidité de traitement, la précision des données, l'agilité et l'aptitude à travailler à travers des systèmes digitaux interconnectés¹.

Cette évolution montre que la mise en œuvre d'une stratégie RH digitale claire et organisée sert de support à la performance globale de l'entreprise, rendant le cadre de travail plus structuré pour les employés.²

2. Nouveaux critères de performance

Avec le déploiement des outils technologiques, les critères traditionnels d'évaluation des employés évoluent. Si la quantité de travail et le respect des délais restent importants, les managers prennent aujourd'hui en compte la maîtrise des logiciels professionnels, l'autonomie face aux flux d'information et la capacité d'apprentissage rapide face aux innovations digitales.³

C'est pourquoi l'investissement de l'organisation dans la formation digitale est essentiel : la performance ne dépend pas seulement de la qualité de la technologie disponible, mais aussi de la préparation et du développement des compétences des

¹ Emmanuel Baudoin, Caroline Diard, Mohamed Benabid, et Karima Cherif, Transformation digitale de la fonction RH (Paris : Dunod, 2019).

² Laura Ruiz, Jose Benitez, Ana Castillo, et Jessica Braojos, « Digital Human Resource Strategy: Conceptualization, Theoretical Development, and an Empirical Examination of Its Impact on Firm Performance », Information & Management 61 (2024)

³ Hicham Abdellah et Abdelmalek Bekkaoui, « Impact de la transformation digitale sur le processus de gestion des ressources humaines "Étude comparative" », Revue Internationale des Sciences de Gestion 7, n° 3 (juillet 2024)

employés qui l'utilisent.¹ Cette refonte des processus d'apprentissage permanent impose aux employés une mise à niveau constante pour maintenir leur efficacité opérationnelle.²

3. L'effet de la digitalisation des processus RH sur l'efficacité quotidienne et organisationnelle

L'automatisation des pratiques administratives engendre des effets positifs immédiats sur le quotidien des employés. En réduisant les tâches répétitives et bureaucratiques, les plateformes digitales permettent aux employés de se concentrer sur des activités plus complexes et stratégiques.³ Les recherches démontrent que la modernisation de la fonction RH par la digitalisation est corrélée à une meilleure performance organisationnelle, ce qui prouve que l'outil digital ne sert pas uniquement à simplifier l'administration, mais qu'il renforce directement la productivité du travail.⁴

Cependant, bien que la technologie offre des leviers de croissance importants, l'amélioration des résultats n'est pas automatique. Si les nouveaux outils digitaux sont mal introduits ou s'ils manquent d'un accompagnement managérial adéquat, les gains de productivité peuvent rester faibles. La performance réelle des employés résulte ainsi de la combinaison de plusieurs éléments fondamentaux : la clarté des procédures, la qualité technique des interfaces et la motivation des employés à adopter le changement.⁵ La digitalisation doit être perçue comme un outil de soutien à l'activité humaine ; lorsqu'elle

¹ Soumia Benchouat et Meriem Ghezal, « The Impact of Investment in Digital Training on Competency Development: A Study on a Sample of Employees at Djillali Liabes University », *Economic Researcher Review* 13, n° 1 (juin 2025).

² Erhan Kılınç, Recep Yücel, et Şebnem Yücel, « The Effect of Digitalization on Human Resources Management Training and Development Processes », *Pedagogy and Education Management Review* 2, n° 20 (juin 2025).

³ Hafinas Halid, Yusmani Mohd Yusoff, et Hemalatha Somu, « The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance », *Advances in Economics, Business and Management Research* 141 (novembre 2019)

⁴ Prasetyo Iswahyudi, Khoirunnisa Larasati, et Miko Andi Wardana, « The Effect of Digitalization of HR Management on Employee Productivity in the Era of Technology-Based Economy », *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 8, n° 6 (2025)

⁵ Sami Awwad Al-kharabsheh, Murad Salim Attiany, Rawan Odeh Khalaf, Samer Hamadnehe, et Muhammad Turki Alshurideh, « The Impact of Digital HRM on Employee Performance through Employee Motivation », *International Journal of Data and Network Science* 7, n° 3 (2023)

est mal préparée, elle engendre des difficultés d'adaptation qui freinent l'efficacité du capital humain.¹

Section 02 : L'impact du digital sur l'efficacité individuelle

1. L'optimisation des flux temporels et la réduction des tâches administratives

L'utilisation de systèmes d'information intégrés pour centraliser les données administratives réduit considérablement le temps alloué aux démarches manuelles. Les employés peuvent formuler leurs demandes et accéder à leurs dossiers instantanément, ce qui élimine les circuits de validation longs et complexes.² Ce gain de temps se traduit par une amélioration de la qualité des décisions individuelles, puisque chaque employé dispose d'informations fiables, claires et actualisées en temps réel pour mener à bien ses missions professionnelles.³

2. Les nouvelles compétences des employés

La digitalisation impose aux employés l'acquisition de compétences techniques spécifiques. Ces derniers doivent désormais maîtriser les progiciels de gestion et traiter efficacement les flux de données pour atteindre leurs objectifs.⁴ Pour éviter l'obsolescence

¹ Majda Attallah et Hachemi Ababsa, « The Impact of Digital Transformation on Human Capital Performance at Mohamed Khider University – Biskra », *Economic and Management Research Journal* 19, n° 2 (décembre 2025)

² Emmanuel Baudoin, Caroline Diard, Mohamed Benabid, et Karima Cherif, *Transformation digitale de la fonction RH* (Paris : Dunod, 2019).

³ Laura Ruiz, Jose Benitez, Ana Castillo, et Jessica Braojos, « Digital Human Resource Strategy: Conceptualization, Theoretical Development, and an Empirical Examination of Its Impact on Firm Performance », *Information & Management* 61 (2024)

⁴ Soumia Benchouat et Meriem Ghezal, « The Impact of Investment in Digital Training on Competency Development: A Study on a Sample of Employees at Djillali Liabes University », *Economic Researcher Review* 13, n° 1 (juin 2025).

de ces compétences face aux évolutions technologiques, la mise en place de plans de formation continue devient indispensable au sein de l'entreprise.¹

Tableau N°1: Synthèse de la transition opérationnelle de l'environnement de travail de l'employé

Indicateur d'Efficacité	Avant Digitalisation	Après Digitalisation	Sources
Gestion du temps	Validation lente, traitement manuel et lourdeur des supports papier.	Portail unique, automatisation et traitement instantané des requêtes.	Baudoin et al. 2019
Compétences clés	Savoir-faire traditionnels et faible agilité logicielle au quotidien.	Maîtrise des progiciels métiers et traitement des flux de données.	Benchouat et Ghezal 2025
Flux d'Information	Retard de transmission et manque de visibilité sur les dossiers.	Accès partagé et suivi des résultats en temps réel.	Halid et al. 2019
Productivité Globale	Blocages administratifs et dispersion de l'effort individuel.	Allègement de la bureaucratie et optimisation du rendement.	Al-kharabsheh et al. 2023

Source : Synthèse personnelle établie à partir des travaux théoriques consultés.

3. L'accès rapide à l'information et l'autonomie des employés

Le déploiement des espaces de travail digitaux permet aux employés de suivre l'avancement de leurs dossiers et de recevoir des retours d'information immédiats, sans attendre les bilans périodiques traditionnels. Cette accessibilité favorise une plus grande réactivité au quotidien et permet une correction rapide des erreurs de parcours. En offrant une visibilité claire sur les résultats individuels, la digitalisation des processus RH renforce

¹ Erhan Kılınç, Recep Yücel, et Şebnem Yücel, « The Effect of Digitalization on Human Resources Management Training and Development Processes », *Pedagogy and Education Management Review* 2, n° 20 (juin 2025)

l'autonomie des employés et stimule activement leur engagement envers leurs objectifs de travail.¹

De plus, les travaux empiriques confirment que cette transparence informationnelle se traduit par une hausse significative de la productivité. En réduisant les goulets d'étranglement administratifs, la technologie permet une meilleure allocation de l'effort des employés, à condition qu'il existe une harmonisation stricte entre l'outil applicatif et l'organisation globale du travail.²

4. L'organisation des méthodes de travail et l'efficacité quotidienne

La digitalisation structure en profondeur les méthodes de travail en rendant les flux opérationnels plus prévisibles. Les recherches démontrent que l'intégration des tâches au sein d'un parcours digital balisé transforme l'activité des employés à travers trois leviers majeurs : la clarté des responsabilités professionnelles par la traçabilité des profils utilisateurs, la standardisation des flux administratifs qui limite les erreurs de saisie, et le renforcement de la coordination transverse entre les services de l'entreprise.³

L'ensemble de ces transformations organisationnelles agit comme un puissant vecteur de performance, positionnant les outils technologiques comme un levier d'efficience incontournable pour les employés.⁴

Section 03 : Les limites et les risques

1. Contraintes psychologiques¹

¹ Hafinas Halid, Yusmani Mohd Yusoff, et Hemalatha Somu, « The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance », *Advances in Economics, Business and Management Research* 141 (2019)

² Prasetyo Iswahyudi, Khoirunnisa Larasati, et Miko Andi Wardana, « The Effect of Digitalization of HR Management on Employee Productivity », *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 8, n° 6 (2025).

³ Shahzad Ahmad Bhat et Bilal Ahmad Sheikh, « Impact of Digitization on Human Resources: Challenges and Opportunities », *Journal of Production, Operations Management and Economics* 4, n° 2 (2024).

⁴ Michelle Gillet et Patrick Gillet, *SIRH : Système d'information des ressources humaines* (Paris : Dunod, 2010).

- Multiplication des messages et alertes en continu.
- Notifications constantes entraînant une baisse de concentration.
- Risque de diminution de la productivité et fatigue cognitive du personnel.

2. Freins opérationnels²

- Dépendance totale envers le système informatique en cas de panne de réseau.
- Rigidité des logiciels qui impose un fonctionnement strict et préprogrammé.
- Ralentissement des tâches urgentes et blocage des initiatives sur le terrain.

3. Barrières sociales³

- Différences de maîtrise des outils digitaux complexes entre les employés.
- Sentiment de surveillance continue face à l'enregistrement des actions.
- Perte de confiance, stress de contrôle et baisse de la qualité du travail.

4. isolement professionnel⁴

- Remplacement des discussions directes par des interfaces virtuelles.

¹ Hicham Abdellah et Abdelmalek Bekkaoui, « Impact de la transformation digitale sur le processus de gestion des ressources humaines "Étude comparative" », Revue Internationale des Sciences de Gestion 7, n° 3 (juillet 2024)

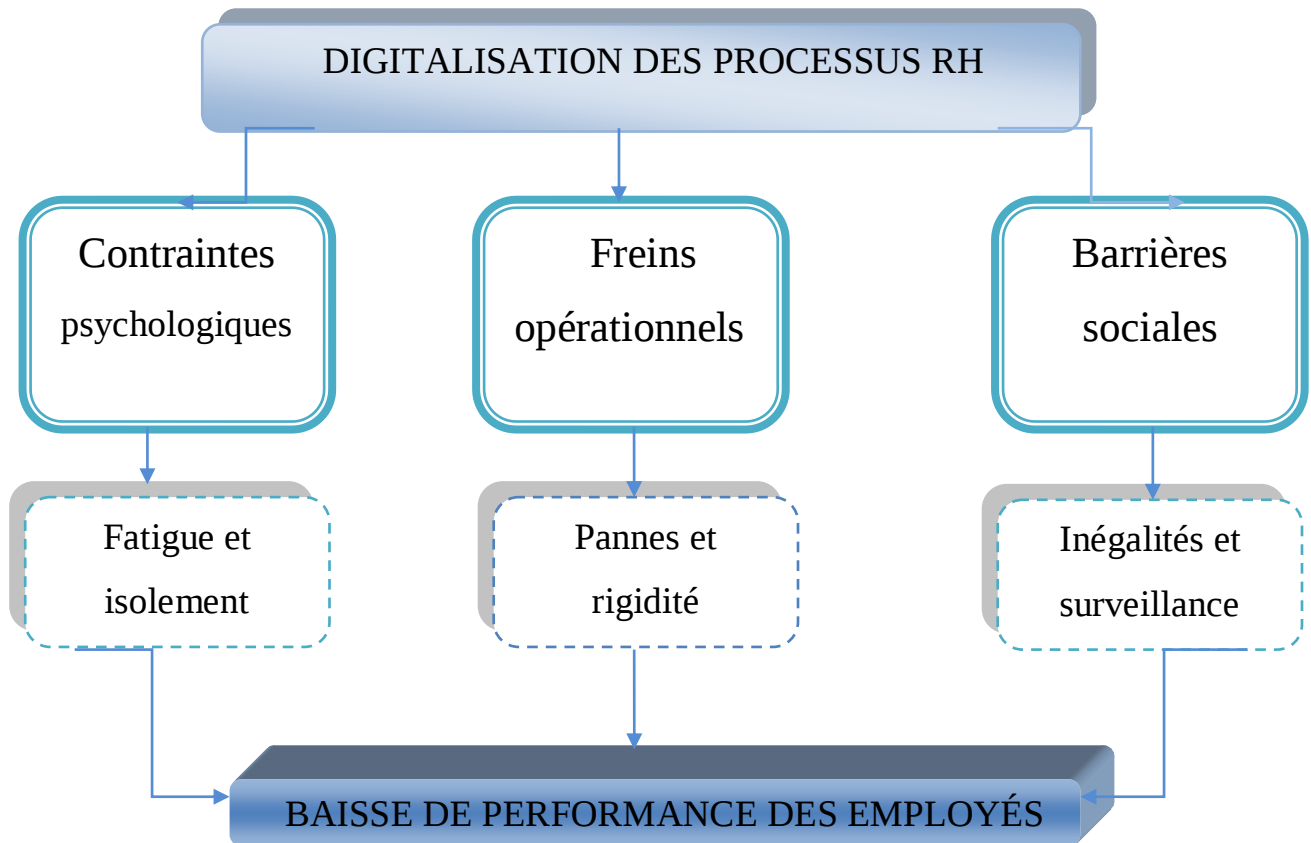
² Michelle Gillet et Patrick Gillet, SIRH : Système d'information des ressources humaines (Paris : Dunod, 2010).

³ Ibrahim Tanko Gampine, La digitalisation des pratiques de ressources humaines et la performance des entreprises dans un environnement dynamique (Thèse de doctorat, Université Paul Valéry - Montpellier III, 2023).

⁴ Shahzad Ahmad Bhat et Bilal Ahmad Sheikh, « Impact of Digitization on Human Resources: Challenges and Opportunities », Journal of Production, Operations Management and Economics 4, n° 2 (février 2024).

- Diminution des contacts physiques et affaiblissement de l'esprit d'équipe.
- Baisse de motivation globale et détachement envers l'organisation.

Figure N°1 : Mécanisme d'impact des risques digitaux sur la performance



Source : Établi par nos soins à partir des données de l'étude théorique.

**Chapitre 03 : L'impact de la
digitalisation des processus RH sur
la performance des employés au
sein de Cevital**

Section 01: Présentation de l'organisme d'accueil

1. Présentation du groupe CEVITAL

Le groupe CEVITAL est le premier groupe privé algérien à investir dans divers secteurs tels que l'agro-alimentaire, la grande distribution, l'électronique, l'électroménager, la sidérurgie, le verre plat, la construction industrielle, l'automobile et les médias. Il compte environ 18 000 salariés répartis sur trois continents et joue un rôle clé dans le développement industriel et économique de l'Algérie.¹

1.1 Présentation de l'entreprise agro-industrie CEVITAL

CEVITAL agro-industrie est une société par actions, avec un capital d'environ 68,76 milliards de DA. Créée en mai 1998, elle est située à l'extrémité orientale du port de Béjaïa, ce qui lui donne un avantage logistique important pour l'agro-industrie²

CEVITAL agro-industrie est considérée comme l'une des principales entreprises agro-industrielles algériennes, avec plusieurs unités de production équipées de technologies modernes. Elle contribue fortement à la création d'emplois et de richesse.

2. Vision, mission et valeurs

- **Vision** : Devenir un acteur majeur en Afrique, en Europe et dans le bassin méditerranéen, en s'appuyant sur son expertise industrielle et agro-alimentaire.³
- **Mission** : Contribuer au développement économique de l'Algérie et servir les concitoyens grâce à une production locale diversifiée, comprenant des produits tels que l'huile, le sucre et la margarine.¹

¹ Arab News, « Algérie : Cevital, une entreprise familiale d'exception dans les secteurs clés », 1er août 2023, <https://www.arabnews.fr/node/409126/économie>.

² CEVITAL, « Cevital Agro-industrie », Cevital.com, consulté le 15 avril 2026, <https://www.cevital.com/cevital-agro-industrie/>.

³ CEVITAL, « Leadership – Biography of the Founder and Vision », Cevital.com, consulté le 17 avril 2026, <https://www.cevital.com/biography-of-the-founder-and-vision/>.

- **Valeurs** :²

- Intégrité: agir avec une honnêteté constante et une rigueur professionnelle et morale exemplaire dans l'ensemble des activités
- Respect : manifester une considération profonde envers les employés, les clients ainsi qu'à l'égard de l'environnement.
- Initiative : encourager l'innovation, l'anticipation et la prise d'initiative pour améliorer continuellement les performances.
- Solidarité : promouvoir l'entraide, la coopération et le partage des compétences au sein de l'organisation.

3. Les objectifs de l'entreprise CEVITAL agro-industrie

Sur le plan national, le Groupe CEVITAL s'engage à consolider l'économie de l'Algérie par une création massive d'emplois et une industrialisation locale visant à réduire la dépendance aux importations.³ À l'international, l'organisme ambitionne de devenir un leader régional en s'appuyant sur l'innovation et les partenariats stratégiques pour exporter ses produits vers l'Afrique et l'Europe.⁴ Issad Rebrab a d'ailleurs affirmé : « Notre ambition est d'atteindre un chiffre d'affaires de 10 milliards de dollars et un effectif de 100 000 salariés d'ici 2025, afin de bâtir une Algérie industriellement forte ».⁵

4. présentation unité CDS: objectifs organisation CDS

¹ Arab News, « Algérie : Cevital, une entreprise familiale d'exception dans les secteurs clés », 1er août 2023, <https://www.arabnews.fr/node/409126/économie>.

² CEVITAL, « Leadership – Biography of the Founder and Vision », Cevital.com, consulté le 17 avril 2026, <https://www.cevital.com/biography-of-the-founder-and-vision/>.

³ TSA Algérie. « Malik Rebrab, PDG de Cevital : Construire une Algérie économiquement forte », 21 février 2023. <https://www.tsa-algerie.com/malik-rebrab-pdg-de-cevital-construire-une-algerie-economiquement-forte>. Consulté le 19 avril 2026.

⁴ Les Rencontres économiques d'Aix-en-Provence. « Interview Issad REBRAB, Directeur Général, CEVITAL ». Vidéo YouTube. 3 juillet 2016. <https://www.youtube.com/watch?v=eH1gCHBl-No>. Consulté le 19 avril 2026.

⁵ Algérie360. « Issad Rebrab affiche les ambitions de son groupe devant les managers de Cevital », 16 mars 2017. <https://www.algerie360.com/issad-rebrab-affiche-les-ambitions-de-son-groupe-devant-les-managers-de-cevital>. Consulté le 19 avril 2026.

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

Sur le plan organisationnel, l'unité de conditionnement de sucre est structurée de manière à maximiser l'efficacité de sa chaîne de valeur. Elle s'articule autour de deux départements et d'un service de production, soutenus par un département de maintenance garantissant la continuité technique, ainsi qu'un service d'expédition dédié aux produits finis. Cette configuration assure une coordination fluide entre les différentes fonctions et favorise la régularité des opérations industrielles.

5. aperçu sur la digitalisation au niveau de l'unité CDS

La digitalisation des processus RH occupe une place Cruciale. L'implémentation de logiciels et de programmes spécifiques par Cevital Agro-Industrie permet d'optimiser la gestion des employés et la répartition des tâches au sein des différents services. En facilitant la coordination interne et en fiabilisant les données sociales, ces outils numériques agissent comme des leviers de performance, réduisant les délais de traitement et soutenant la productivité collective de l'unité.

Section 02: Méthodologie de la recherche

1. Questionnaire de recherche

Dans notre partie empirique, nous avons adopté une approche basée sur le questionnaire afin d'analyser la relation entre la digitalisation des processus RH et la performance des employés au sein de Cevital. Ce questionnaire a été conçu pour mesurer l'utilisation des outils numériques, leur facilité d'usage, ainsi que leur impact sur les pratiques RH. Il vise également à évaluer les bénéfices perçus par les employés, tout en identifiant les limites rencontrées.

2. Échantillon et structure du questionnaire de L'étude

Au total, 15 questionnaires ont été distribués aux employés de la direction des ressources humaines de l'entreprise Cevital agro-industrie. Sur ces questionnaires, nous avons obtenu des réponses exploitables qui apportent des données précieuses permettant d'analyser l'état actuel de la digitalisation des processus RH et son impact sur la performance des employés.

Le questionnaire est organisé autour de **Cinq axes principaux** :

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

Le premier axe concerne le **profil du répondant** et recueille des informations sur le genre, l'âge, le diplôme, l'ancienneté et le poste occupé.

Le deuxième axe porte sur la **connaissance et l'utilisation des outils digitalisés**, en identifiant les outils utilisés, leur fréquence d'usage, le niveau de maîtrise et les avantages perçus.

Le troisième axe s'intéresse à **l'impact de la digitalisation sur les processus RH**, en mettant en évidence les transformations dans la paie, le recrutement, la gestion des talents et du temps, ainsi que l'automatisation et l'amélioration de la communication.

Le quatrième axe aborde la **digitalisation, les compétences et la formation**, en examinant les formations reçues, le niveau de maîtrise et l'acquisition de nouvelles compétences.

Le cinquième axe analyse **l'impact sur la performance**, en mesurant les gains de temps, la réduction des erreurs, l'amélioration de l'organisation et l'autonomie des employés.

L'analyse des résultats repose sur les Cinq axes définis dans le questionnaire. Les données ont été traitées par un tri à plat à l'aide d'Excel pour la saisie initiale, puis analysées et présentées sous forme de tableaux et de graphiques via le logiciel SPSS.

3. Présentation du guide d'entretien

Dans le cadre de cette étude, des entretiens ont été réalisés avec Deux responsables de l'entreprise Cevital afin de compléter l'analyse du questionnaire. L'entretien avec l'analyste de DSI a permis de comprendre son rôle dans la gestion des outils digitalisés dédiés aux ressources humaines, les applications mises en place, leur mise à jour et la distinction des responsabilités avec la DRH. Celui mené avec le Chargé RH s'est centré sur l'impact de la digitalisation sur les processus RH, notamment la gestion administrative, le recrutement, la formation et les affaires sociales. Cet échange a permis de mettre en évidence la performance globale issue de ces outils, en soulignant le gain de temps, l'efficacité opérationnelle, la fiabilité des données ainsi que l'effet positif de la transformation digitale sur la motivation et la productivité des employés. Ces entretiens

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

confirment l'atteinte de nos objectifs de recherche en démontrant le lien direct entre les outils digitaux et la performance des employés au sein de l'unité.

Section 03: Analyse et interprétation des résultats

1. Traitement des données du questionnaire

1.1 Profil des répondants

1.1.1 Tableau N°2 : Répartition des réponses selon le genre

	N	%
Homme	9	60,0%
Femme	6	40,0%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

1.1.2 Tableau N°3 : Répartition des réponses selon le L'âge

	N	%
Moins de 30 ans	2	13,3%
Entre 30 et 39 ans	8	53,3%
Entre 40 et 50 ans	5	33,3%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

1.1.3 Tableau N°4 : Répartition des réponses selon le diplôme obtenu

	N	%
Universitaire	14	93,3%
Autre	1	6,7%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire

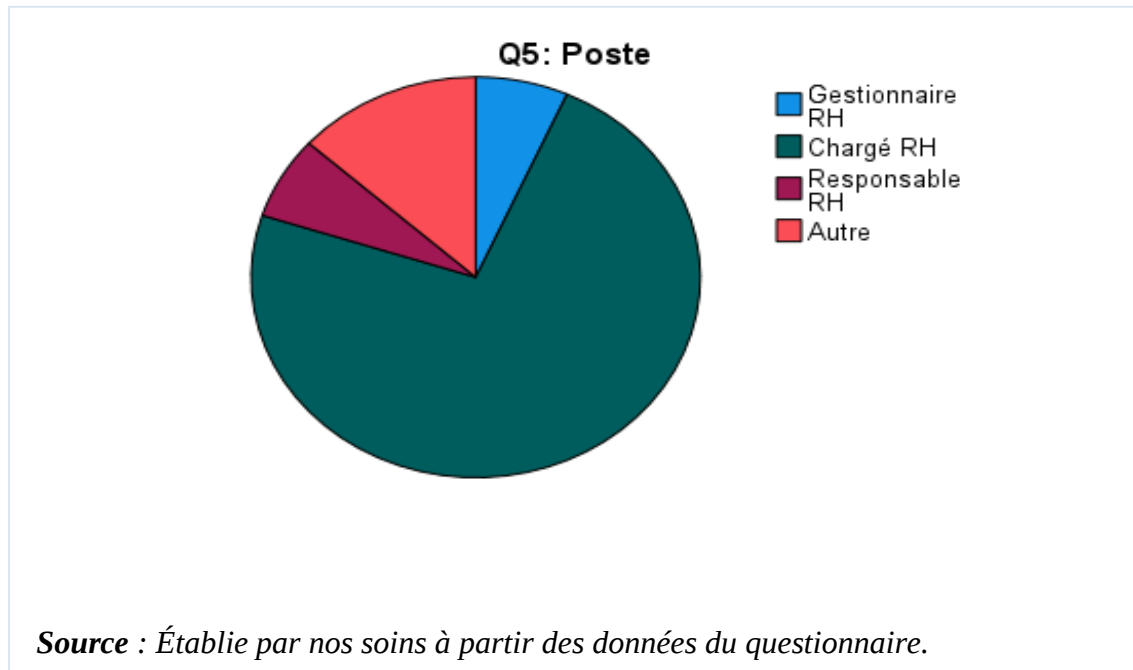
1.1.4 Tableau N°5 : Répartition des réponses selon les années d'expérience

	N	%
Moins de 5 ans	9	60,0%
Entre 5 et 10 ans	1	6,7%
Entre 11 et 15 ans	1	6,7%
16 ans au plus	4	26,7%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

Figure N° 2: Répartition des employés selon le poste occupé.



L'échantillon se compose majoritairement d'hommes 60 % et de profils jeunes 40 % ont entre 30 et 39 ans. Avec 93,3 % de diplômés universitaires et une forte concentration sur le poste de Chargé RH 73,3 %, le personnel interrogé affiche un haut niveau de qualification, bien que 60 % aient une ancienneté inférieure à 5 ans.

Ce profil révèle un capital humain qualifié et relativement jeune, caractérisé par une culture générationnelle proche du numérique. Cette configuration facilite l'appropriation des outils digitaux et constitue un atout pour la performance organisationnelle. Toutefois, la faible ancienneté souligne la nécessité d'un accompagnement et de formations continues afin de transformer pleinement la digitalisation en gains d'efficacité durable. Ces résultats soutiennent notre hypothèse selon laquelle la digitalisation des processus RH contribue à l'amélioration de la performance des employés.

1.2 Connaissance et utilisation des outils numériques

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

1.2.1 Tableau N°6 : Répartition des réponses selon les outils numériques utilisé

	N	%
ERP	4	26,7%
SIRH	1	6,7%
Portail RH	4	26,7%
EDI	2	13,3%
Autre	4	26,7%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

1.2.2 Tableau N°7 : Répartition des réponses selon la fréquence d'utilisation des outils numériques

	N	%
Permanente	11	73,3%
Fréquente	2	13,3%
Occasionnelle	1	6,7%
Rare	1	6,7%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

1.2.3 Tableau N°8 : Répartition des réponses selon l'outil indispensable

	N	%
SIRH	3	20,0%
ERP	3	20,0%
Portail RH	4	26,7%
Autre	5	33,3%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire

1.2.4 Tableau N°9 : Répartition des réponses selon la facilité d'utilisation des outils numériques

	N	%
Très facile	5	33,3%
Facile	10	66,7%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire

1.2.5 Tableau N°10 : Répartition des réponses selon le principal avantage perçu

	N	%
Accès information	9	60,0%
Suppression papier	3	20,0%
Traçabilité	3	20,0%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

L'analyse des résultats révèle une intégration significative des outils numériques dans les pratiques RH de Cevital. Les employés utilisent principalement l'ERP et le Portail RH avec 26,7 %, ce qui traduit une digitalisation déjà bien implantée dans la gestion quotidienne. La fréquence d'utilisation est élevée puisque 73,3 % des répondants déclarent un usage permanent, confirmant que ces outils sont devenus indispensables au fonctionnement des processus RH.

Le Portail RH est jugé essentiel par 26,7 % des répondants, tandis que 33,3 % mentionnent d'autres solutions, ce qui reflète la diversité des besoins et des pratiques. La facilité d'utilisation est largement reconnue : 66,7 % estiment les outils faciles et 33,3 % très faciles. Cette perception positive favorise l'appropriation rapide et réduit les résistances au changement.

Enfin, les avantages perçus sont directement liés à la performance : 60 % des répondants soulignent l'accès immédiat à l'information, alors que 20 % mettent en avant la suppression du papier et 20 % la traçabilité des dossiers. Ces bénéfices démontrent que la digitalisation améliore la rapidité, la fiabilité et la transparence des processus RH, renforçant ainsi l'efficacité opérationnelle et l'autonomie des employés.

1.3 Impact de la digitalisation sur les processus RH

1.3.1 Tableau N°11 : Répartition des réponses selon les outils RH spécifiques utilisé

	N	%
Gestion talents	5	33,3%
Paie	5	33,3%
Recrutement	2	13,3%
Pointage	3	20,0%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

1.3.2 Tableau N°12 : Répartition des réponses selon la transformation des processus RH

	N	%
Automatisation	4	26,7%
Accès rapide	5	33,3%
Simplification	3	20,0%
Communication	3	20,0%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

Les résultats montrent que les outils numériques les plus utilisés concernent la gestion des talents et la paie, chacun cité par 33,3 % des répondants. Cela confirme que la digitalisation touche en priorité les fonctions stratégiques et essentielles de la GRH.

En ce qui concerne la transformation des processus, l'élément le plus mis en avant est l'accès rapide à l'information, également avec 33,3 %, suivi par l'automatisation, la simplification et la communication. Ce résultat souligne que la digitalisation améliore avant tout la rapidité et la disponibilité des données, ce qui constitue un levier direct de performance et d'efficacité organisationnelle.

1.4 Digitalisation, Compétences et Formation

1.4.1 Tableau N°13 : Répartition des réponses selon la participation à une *formation* sur les outils numériques

	N	%
Oui	6	40,0%
Non	9	60,0%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

1.4.2 Tableau N°14 : Répartition des réponses selon le *niveau de maîtrise* des outils numériques

	N	%
Excellente	5	33,3%
Bonne	9	60,0%
Moyenne	1	6,7%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

1.4.3 Tableau N°15 : Répartition des réponses selon l'*acquisition de nouvelles compétences* grâce aux outils numériques

	N	%
Tout à fait d'accord	6	40,0%
Plutôt d'accord	9	60,0%

Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

Les résultats montrent que 60 % des répondants n'ont pas suivi de formation sur les outils numériques, contre 40 % qui en ont bénéficié. Malgré cela, le niveau de maîtrise

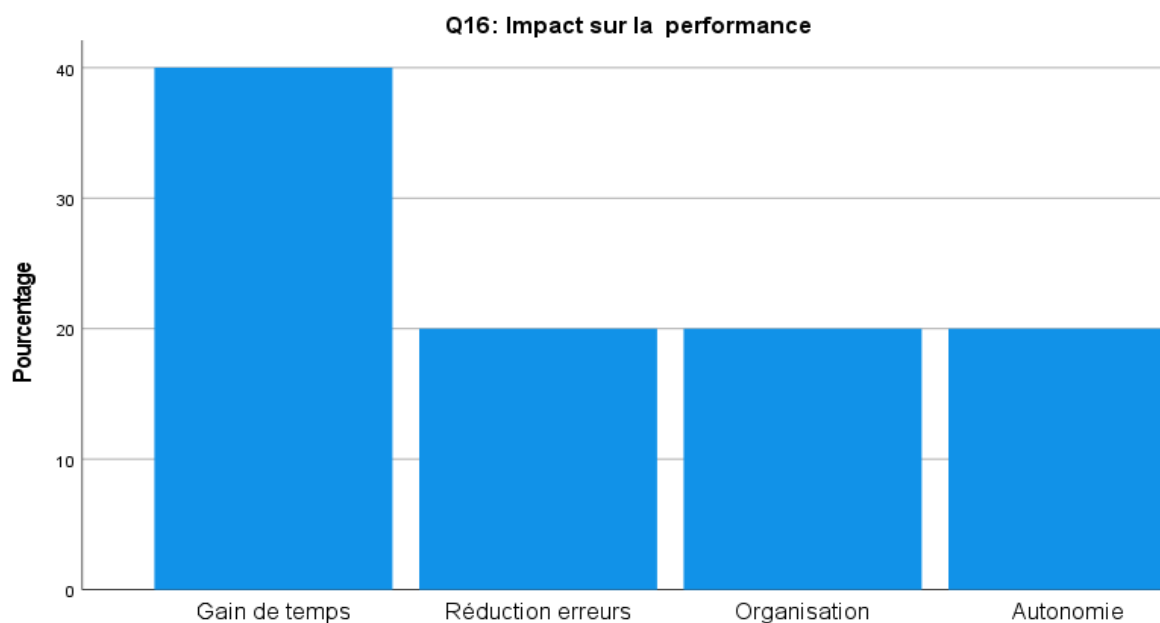
Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

reste élevé puisque 60 % déclarent une bonne maîtrise et 33,3 % une excellente maîtrise, ce qui traduit une appropriation efficace des outils digitaux.

Concernant l'acquisition de nouvelles compétences, 60 % des participants affirment être plutôt d'accord et 40 % tout à fait d'accord, confirmant que la digitalisation contribue directement au développement des compétences et à l'amélioration de la performance des employés.

1.5 Impact sur la performance

Figure n°3 : Répartition des principaux gains de performance apportés par la digitalisation.



Source : Établie par nos soins à partir des données du questionnaire.

Les résultats confirment que la transformation numérique des processus RH constitue un levier essentiel de performance. Pour 40 % des répondants, elle se traduit principalement par un gain de temps sur les tâches administratives, permettant aux employés de se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée. Les autres

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

dimensions, telles que la réduction des erreurs, une meilleure organisation du travail et une autonomie accrue dans les missions, recueillent chacune 20 % des réponses. Ainsi, l'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés se manifeste par une synergie entre optimisation du temps, fiabilité des données et structuration du travail, renforçant la productivité et la qualité du service au sein de la fonction RH.

2. Présentation de l'entretien

2.1 l'analyste de DSI :

- 1) Quelle est le rôle de la DSI dans la gestion de l'outil digital consacré à la gestion des ressources humaines chez Cevital ?

La Direction des Systèmes informatique occupe une place stratégique dans la digitalisation des processus RH. Notre rôle est de concevoir, déployer et maintenir les solutions numériques qui permettent à la DRH de gérer efficacement ses activités. Nous assurons la sécurité des données et l'intégration des applications avec les autres systèmes de l'entreprise tout en veillant à ce que les outils soient adaptés aux besoins des utilisateurs. Ce rôle est un levier direct de performance car en garantissant une infrastructure stable et sans pannes, nous permettons aux employés de maintenir un rythme de travail constant et d'éviter les pertes de productivité liées aux problèmes techniques.

- 2) Quelles sont les applications ou programmes conçus chez Cevital dans l'objectif de digitaliser les processus RH

2.1) Le logiciel *Kelio* : Kelio est le pilier de la gestion du temps au sein de l'entreprise. Il ne se contente pas d'enregistrer les entrées et les sorties, il automatise l'intégralité du calcul des heures travaillées, des absences et des heures supplémentaires. Pour l'employé, cet outil est un gage de performance car il garantit que sa rémunération repose sur des données exactes et indiscutables. Cette automatisation élimine les erreurs de saisie manuelle et renforce la confiance, permettant aux collaborateurs de se concentrer sur leurs objectifs sans se soucier des erreurs de pointage.

2.2) *L'application Workflow* : Le Workflow représente le moteur de la rapidité administrative chez Cevital. Cette application remplace la circulation physique des

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

documents par un circuit de validation électronique instantané. Qu'il s'agisse d'une demande de congé ou d'une autorisation spéciale, le dossier est transmis en un clic au responsable concerné. L'impact sur la performance est direct : en supprimant les délais d'attente et la bureaucratie papier, le Workflow libère un temps précieux pour l'employé, augmentant ainsi sa réactivité et son efficacité opérationnelle.

2.3) *Le système Biostar* : Biostar est la solution dédiée à la sécurité et au contrôle d'accès biométrique. En milieu industriel comme chez Cevital, la ponctualité est une composante essentielle de la performance collective. Biostar assure que chaque employé est présent à son poste de travail en toute sécurité. Ce système renforce la discipline organisationnelle et permet une gestion rigoureuse des flux de personnel. Une présence bien coordonnée garantit que la chaîne de production ne subit aucun retard, optimisant ainsi le rendement global de l'unité.

2.4) *Logiciel de gestion administratif des salariés "CEVRH"* : est le progiciel interne qui centralise l'intelligence des ressources humaines. Il regroupe l'historique complet de chaque salarié, de son recrutement à son plan de carrière, en passant par ses formations. Pour la performance, cet outil est crucial car il permet un suivi personnalisé des compétences. Un employé dont le parcours est digitalisé dans CEVRH bénéficie d'une gestion de carrière plus fluide et plus transparente. Cette centralisation de l'information permet de prendre des décisions managériales plus justes et plus rapides, favorisant l'engagement à long terme du personnel.

2.5) *L'outil de Gestion Sociale* : La Gestion Sociale est l'application consacrée à la gestion des affaires de sécurité sociale au sein de l'entreprise en organisant les dossiers de congés de maladies, des congés d'accidents de travail, des congés de maternités, de suivi et traitement des ordonnances médicale, le suivie des allocations familiales et la gestion des prise en charge d'analyses médicales avec les laboratoires conventionnés, dans le cadre de la médecine de travail, ou dans le cadre des avantages sociaux mis en ouvre par l'entreprise a la faveur des employés.

- 3) Les applications que vous venez de citer sont-elles soumises à des mises à jour permanentes qui répondent aux besoins exprimés par la DRH ?

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

Oui, toutes ces applications font l'objet de mises à jour régulières. Ces interventions sont essentielles pour améliorer la sécurité et l'ergonomie des interfaces. En rendant les outils plus simples et plus rapides, nous augmentons l'agilité des employés. Un logiciel bien mis à jour permet au personnel de traiter les dossiers avec plus de fluidité, ce qui renforce la réactivité globale de l'entreprise face aux demandes des salariés. Nous travaillons en collaboration étroite avec les responsables RH pour que la technologie soit toujours un accélérateur de performance.

- 4) Quelle est la différence entre votre rôle et celui du gestionnaire des ressources humaines dans la mise en œuvre de ces outils ?

Le rôle de la DSI est avant tout technique puisque nous fournissons les moyens technologiques et garantissons leur fiabilité. Le gestionnaire des ressources humaines exploite ensuite ces outils pour atteindre ses objectifs de gestion quotidienne comme le recrutement ou la paie. Cette complémentarité est la clé de la réussite. La DSI apporte la performance du système, comme la vitesse de traitement et la sécurité, tandis que la DRH transforme ces capacités techniques en performance humaine. L'un fournit l'outil performant et l'autre l'utilise pour rendre l'organisation plus efficace.

2.2 Chargé RH :

- 1) Quel rôle joue la digitalisation dans la gestion des ressources humaines ?

Elle occupe une place essentielle dans l'amélioration de la gestion des employés. Elle permet une prise en charge rapide des demandes liées au recrutement, à la formation et aux affaires sociales. Grâce à ces outils, nous assurons un climat organisationnel favorable, une proximité renforcée avec les employés et un accompagnement efficace du capital humain, ce qui contribue directement à la satisfaction et à la performance globale.

- 2) Quels sont les principaux outils numériques déployés au sein de l'unité et comment optimisent-ils la gestion quotidienne des ressources humaines ?

L'unité CDS s'appuie sur un écosystème numérique diversifié intégrant des applications spécialisées telles que CEVRH, Kelio, le Workflow et l'Application Sociale. Ces solutions permettent d'automatiser des fonctions transversales allant de la gestion

Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital

administrative au suivi du temps de travail, incluant également la validation électronique des demandes. En fluidifiant les processus internes, elles renforcent la fiabilité des données et simplifient considérablement les missions quotidiennes du gestionnaire RH. Cette transformation digitale offre un accompagnement structuré aux employés tout au long de leur parcours professionnel, notamment à travers le suivi des formations et de la mobilité interne, tout en garantissant une prise en charge optimale des volets sociaux et médicaux. Cette organisation contribue ainsi directement à une performance organisationnelle durable.

3) Quel impact observez-vous sur la performance des employés ?

La digitalisation renforce l'efficacité et la réactivité. Elle réduit les délais de traitement, fiabilise les données et soutient le développement des compétences. Les employés sont mieux organisés et plus motivés, ce qui se traduit par une productivité accrue et une meilleure qualité du travail.

4) Quelles sont vos propositions futures pour renforcer la digitalisation des processus RH et améliorer davantage la performance des employés au sein de l'entreprise?

Le développement des outils digitaux RH au sein de Cevital représente à la fois un défi et une opportunité majeure, compte tenu des progrès informatiques actuels et des exigences du marché du travail dans l'industrie agroalimentaire. Dès lors, l'introduction de l'intelligence artificielle (IA) s'avère, à notre avis, plus que nécessaire. Elle permettrait ainsi de mieux gérer les ressources humaines à tous les niveaux de la fonction RH.

Conclusion Générale

Conclusion Générale

La transformation digitale constitue aujourd'hui une réalité incontournable pour les organisations qui souhaitent améliorer leur efficacité, renforcer leur compétitivité et s'adapter aux évolutions de leur environnement. Dans ce contexte, la fonction Rh connaît des changements profonds grâce à l'intégration des technologies digitales dans ses différents processus. La digitalisation des processus Rh ne se limite plus à la simple automatisation des tâches administratives, mais représente un véritable levier de création de valeur permettant d'optimiser la gestion du capital humain et de soutenir la performance organisationnelle.

Le présent mémoire avait pour objectif d'analyser l'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de CEVITAL. Afin de répondre à la problématique formulée, nous avons adopté une démarche descriptive et analytique fondée sur une revue de la littérature relative à la digitalisation des processus Rh et à la performance des employés, complétée par une étude de terrain réalisée au sein de l'entreprise. Les données ont été recueillies à travers un questionnaire administré aux employés ainsi que des entretiens menés auprès de responsables de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction des Systèmes informatique

À l'issue de cette recherche, les résultats obtenus ont permis d'apporter des éléments de réponse à la problématique posée et de vérifier les hypothèses formulées au début de l'étude.

L'analyse des données recueillies montre, tout d'abord, que la digitalisation occupe une place prépondérante dans les pratiques de gestion des ressources humaines au sein de CEVITAL. Les outils digitaux utilisés, tels que CEVRH, Kelio, Workflow, Biostar et les applications de gestion sociale, sont désormais intégrés dans les activités quotidiennes de l'entreprise et contribuent à la modernisation de plusieurs processus Rh.

Les résultats révèlent également que les employés utilisent ces outils de manière régulière et qu'ils les considèrent, globalement, comme faciles à prendre en main. Parmi les principaux avantages identifiés figurent l'accès rapide à l'information, la disponibilité des données en temps réel, la réduction de l'utilisation du papier ainsi que l'amélioration de la traçabilité des opérations administratives. Ces atouts favorisent une meilleure

circulation de l'information et permettent au personnel d'accomplir ses tâches dans des conditions optimales.

L'étude met également en évidence l'impact positif de la digitalisation sur les différents processus Rh. En effet, l'automatisation de plusieurs activités liées à la paie, à la gestion des talents, au suivi du temps de travail et aux procédures administratives a permis de simplifier les opérations, de réduire les délais de traitement et d'améliorer la fiabilité des données. Cette évolution contribue à rendre la gestion des ressources humaines plus efficace et plus réactive face aux besoins de l'entreprise et des salariés.

Par ailleurs, les résultats obtenus soulignent que la digitalisation participe au développement des compétences professionnelles. Malgré le fait qu'une partie des répondants n'ait pas bénéficié de formations spécifiques aux outils digitaux, la majorité des employés déclare posséder un bon niveau de maîtrise des applications utilisées et estime avoir acquis de nouvelles compétences grâce à leur utilisation quotidienne. Cela démontre que la digitalisation favorise non seulement l'amélioration des processus de travail, mais également l'enrichissement des connaissances et le développement des capacités du personnel.

En ce qui concerne la performance des employés, les résultats montrent que les principaux bénéfices observés se traduisent par un gain de temps considérable dans l'exécution des tâches administratives, une meilleure organisation du travail, une plus grande autonomie dans la réalisation des missions ainsi qu'une réduction des erreurs liées au traitement manuel des informations. Les entretiens réalisés avec les responsables interrogés confirment également que la digitalisation améliore la réactivité des équipes, renforce la qualité du travail accompli et contribue à une augmentation de la productivité globale.

Ainsi, les conclusions de cette étude permettent de confirmer les hypothèses formulées au départ. La digitalisation des processus Rh contribue effectivement à l'amélioration de la performance des employés en facilitant l'exécution des tâches, en renforçant l'efficacité opérationnelle et en favorisant le développement des compétences professionnelles. Elle apparaît donc comme un levier stratégique essentiel pour accompagner la modernisation de la fonction RH et soutenir la performance globale de l'entreprise.

Toutefois, cette recherche présente certaines limites. La première concerne la taille relativement réduite de l'échantillon étudié, ce qui limite la généralisation des résultats. La seconde réside dans le fait que l'étude a été réalisée au sein d'une seule entreprise, dans un contexte organisationnel spécifique. Enfin, la durée limitée de notre étude de terrain ne permet pas d'évaluer les effets à long terme de cette transformation.

À la lumière de ces limites, plusieurs perspectives de recherche peuvent être envisagées. Il serait intéressant d'étendre l'étude à d'autres entreprises ou secteurs d'activité afin de comparer les résultats obtenus. De futures recherches pourraient également s'intéresser à l'impact de technologies émergentes telles que l'intelligence artificielle et le Big Data, ou encore à l'exploitation approfondie du HR Analytics comme outil prédictif de la performance et de l'évolution prospective de la fonction Ressources Humaines.

En définitive, la digitalisation des processus RH représente aujourd'hui bien plus qu'une simple évolution technologique. Elle constitue un véritable facteur de transformation organisationnelle permettant d'améliorer l'efficacité des processus, de valoriser les compétences des employés et de renforcer durablement leur performance. Lorsqu'elle est accompagnée d'une stratégie claire, d'un soutien managérial fort et d'un effort continu de formation, elle devient un élément central de création de valeur et de réussite pour l'entreprise.

Bibliographie

Ouvrages

- BAUDOIN Emmanuel, DIARD Caroline, BENABID Mohamed, CHERIF Karima, Transformation digitale de la fonction RH, Dunod, Paris, 2019.
- BOURLIATAUX-LAJOINIE Serge, GALLITRE Christophe, ROY Yann, Le SIRH : Enjeux, projets et bonnes pratiques, Dunod, Paris, 2008.
- GILLET Michelle, GILLET Patrick, SIRH : Système d'information des ressources humaines, Dunod, Paris, 2010.
- LAUDON Kenneth C., LAUDON Jane P., Management des systèmes d'information, Pearson Education, Paris, 2010.

Mémoires et thèses

- AIT OUARES Ferroudja, ABADOU Lila, L'impact de la digitalisation sur la gestion des ressources humaines au sein de la SONELGAZ Distribution, Mémoire de Master, Université Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou, 2025.
- BELHADJ Meriem, La digitalisation des processus RH : opportunités et défis des organisations – cas Sonelgaz, Mémoire de Master, Université Oran 1, 2025.
- GAMPINE Ibrahim Tanko, La digitalisation des pratiques de ressources humaines et la performance des entreprises dans un environnement dynamique, Thèse de doctorat, Université Paul Valéry – Montpellier III, 2023.
- JACMIN Caroline, La digitalisation du service des Ressources Humaines : un changement à mettre en œuvre, Mémoire de Master, UCLouvain, 2019.

Articles

- ABDALLAH Hicham, BEKKAOUI Abdelmalek, « Impact de la transformation digitale sur le processus de gestion des ressources humaines : étude comparative », Revue Internationale des Sciences de Gestion, 2024.

Bibliographie

- AL-KHARABSHEH Sami Awwad, ATTIANY Murad Salim, KHALAF Rawan Odeh, HAMADNEHE Samer, ALSHURIDEH Muhammad Turki, « The Impact of Digital HRM on Employee Performance through Employee Motivation », International Journal of Data and Network Science, 2023.
- BENCHOUAT Soumia, GHEZAL Meriem, « The Impact of Investment in Digital Training on Competency Development: A Study on a Sample of Employees at Djillali Liabes University », Economic Researcher Review, 2025.
- BHAT Shahzad Ahmad, SHEIKH Bilal Ahmad, « Impact of Digitization on Human Resources: Challenges and Opportunities », Journal of Production, Operations Management and Economics, 2024.
- HALID Hafinas, YUSOFF Yusmani Mohd, SOMU Hemalatha, « The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance », Advances in Economics, Business and Management Research, 2019.
- ISWAHYUDI Prasetyo, LARASATI Khoirunnisa, WARDANA Miko Andi, « The Effect of Digitalization of HR Management on Employee Productivity », COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 2025.
- KILINÇ Erhan, YÜCEL Recep, YÜCEL Şebnem, « The Effect of Digitalization on Human Resources Management Training and Development Processes », Pedagogy and Education Management Review, 2025.
- OULAD ABDESLAM Sara, EL KHALKHALI Imad, « Impacts de la Digitalisation sur la fonction RH : Proposition d'un Modèle Conceptuel de Recherche », International Journal of Business and Technology Studies and Research, 2024.
- RUIZ Laura, BENITEZ Jose, CASTILLO Ana, BRAOJOS Jessica, « Digital Human Resource Strategy: Conceptualization, Theoretical Development, and an Empirical Examination of Its Impact on Firm Performance », Information & Management, 2024.
- TRAORE Alhousseiny Samba, SIMEN Serge Francis, « La Transformation de la Fonction Ressources Humaine : Effet de la Digitalisation sur les Processus RH », International Journal of Economic Studies and Management, 2024.

Bibliographie

-ZOUAQUI Akila, RACHEDI, « Analyse du degré de transformation digitale des processus RH en période de COVID : cas des organisations françaises », Journal of Contemporary Business and Economic Studies, 2023.

Sites Internet

- <https://www.algerie360.com>, consulté le 19 avril 2026.
- <https://www.arabnews.fr>, consulté le 19 avril 2026.
- <https://www.cevital.com/cevital-agro-industrie/>, consulté le 15 avril 2026.
- <https://www.cevital.com/biography-of-the-founder-and-vision/>, consulté le 17 avril 2026.
- <https://www.youtube.com/watch?v=eH1gCHBl-No>, consulté le 19 avril 2026.
- <https://www.tsa-algerie.com>, consulté le 19 avril 2026.

[illegible]

Annexe 02 : Questionnaire

Dans le cadre de la préparation du mémoire de fin d'étude en Master des ressources humaines, nous vous sollicitons afin de renseigner le présent questionnaire d'étude sur l'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés. Nous vous assurons de l'anonymat des réponses.

Candidat : Moussaoui Nadjat

Encadrant : Amrani Saloua

Axe 01 : profil du répondant

1. êtes -vous ?

- a ☐ Homme
- b ☐ Femme

2. Quel est votre âge ?

- a ☐ Moins de 30 ans
- b ☐ Entre 30 et 39 ans
- c ☐ Entre 40 et 50 ans
- d ☐ plus de 50 ans

3. Dernier diplôme obtenu :

- a ☐ Universitaire
- b ☐ Autre a préciser.

.....

4. Combien d'années d'expérience avez-vous au sein de l'entreprise CEVITAL ?

- a ☐ Moins de 5 ans
- b ☐ Entre 5 et 10 ans
- c ☐ Entre 11 et 15 ans
- d ☐ 16 ans au plus

5. Le poste occupé dans l'entreprise ?

- a ☐ Assistant RH
- b ☐ Gestionnaire RH
- c ☐ Chargé RH
- d ☐ Responsable RH
- e ☐ Autre

.....

Axe 02 : Connaissance et utilisation des outils numériques

6. Quels outils numériques utilisez-vous dans votre travail quotidien ?

- a ☐ ERP (Entreprise Ressources Planning)

- b** ☐ SIRH
- c** ☐ Portail RH
- d** ☐ GED (Gestion électronique des documents)
- e** ☐ EDI (Echange des données informatisé)
- f** ☐ Autres

.....

7. À quelle fréquence utilisez-vous ces outils numériques dans le cadre de vos missions ?

- a** ☐ De manière permanente (tout au long de la journée)
- b** ☐ Fréquemment (plusieurs fois par jour)
- c** ☐ Occasionnellement (quelques fois par semaine)
- d** ☐ Rarement (une à deux fois par mois)

8. Quel est, selon vous, l'outil le plus indispensable pour la réalisation de vos tâches quotidiennes ?

- a** ☐ Le SIRH (Suivi administratif, congés)
- b** ☐ L'ERP (Gestion des ressources et production)
- c** ☐ La GED (Consultation et archivage de documents)
- d** ☐ Le Portail RH (Self-service, informations)
- e** ☐ Autre

9. Selon votre expérience, ces outils sont-ils faciles d'utilisation?

- a** ☐ Très faciles
- b** ☐ Faciles
- c** ☐ Difficiles
- d** ☐ Très difficile

10. Quel est le principal avantage que vous retirez de l'utilisation de ces outils au quotidien ?

- a** ☐ Accès immédiat à l'information
- b** ☐ Suppression du support papier
- c** ☐ Meilleure traçabilité des dossiers
- d** ☐ Autre

Axe 03 : Impact de la digitalisation sur les processus RH

11. Quels outils numériques sont appliqués spécifiquement à la gestion des RH dans votre service ?

- a** ☐ Système de gestion des talents (Évaluation, carrières)

- b** ☐ Logiciel de paie et gestion des avantages sociaux
- c** ☐ Plateforme de recrutement en ligne (e-recrutement)
- d** ☐ Logiciel de gestion du temps et des présences (Pointage numérique)

12. Selon vous, comment la digitalisation a-t-elle transformé les processus traditionnels ?

- a** ☐ Automatisation des tâches répétitives
- b** ☐ Accès plus rapide aux informations personnelles
- c** ☐ Simplification des demandes (congrés, attestations...)
- d** ☐ Meilleure communication avec la direction RH

Axe 04 : Digitalisation, Compétences et Formation

13. Avez-vous reçu une formation spécifique pour utiliser ces nouveaux outils numériques ?

- a** ☐ Oui
- b** ☐ Non

14. Comment évaluez-vous votre niveau de maîtrise de ces outils ?

- a** ☐ Excellente maîtrise
- b** ☐ Bonne maîtrise
- c** ☐ Maîtrise moyenne
- d** ☐ Maîtrise insuffisante

15. Estimez-vous que ces outils vous ont permis d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles ?

- a** ☐ Tout à fait d'accord
- b** ☐ Plutôt d'accord
- c** ☐ Plutôt pas d'accord
- d** ☐ Pas du tout d'accord

Axe 05 : Impact sur la Performance

16. Quel est le principal gain apporté par la digitalisation sur votre performance ?

- a** ☐ Gain de temps sur les tâches administratives
- b** ☐ Réduction des erreurs et meilleure précision des données
- c** ☐ Meilleure organisation du travail
- d** ☐ Plus grande autonomie dans mes missions

Table des matières

Table des matières

Introduction Générale	1
Chapitre 01 : La Transformation Digitale de la Fonction RH.....	4
Section 01 : Cadre conceptuel et évolution de la digitalisation	4
1. Définition et fondements de la digitalisation RH	4
2. L'évolution technologique de la fonction ressources humaines	4
3. L'importance stratégique de la digitalisation pour l'organisation	5
Section 02 : Les piliers des processus RH digitalisés	5
1. Le recrutement et l'acquisition de talents à l'ère digitale.....	5
2. La formation et le développement digital des compétences.....	5
3. L'évaluation et le suivi digital de la performance des employés	6
4. La digitalisation de la paie et de l'administration du personnel.....	6
5. La communication interne et l'engagement des employés	7
Section 03 :Les outils RH digitalisés	7
1. Le Système d'Information des Ressources Humaines.....	7
2. Les plateformes : ATS et LMS	8
3. Les espaces self-service : Portails RH et applications mobiles	9
4. L'analyse des données RH "HR Analytics" comme outil de pilotage.....	9
Chapitre 02: La Performance au Travail à l'Ère de la Digitalisation	11

Table des matières

Section 01 : La performance des employés dans le nouvel environnement	11
1. Une performance qui change avec la digitalisation	11
2. Nouveaux critères de performance	11
3. L'effet de la digitalisation des processus RH sur l'efficacité quotidienne et organisationnelle.....	12
Section 02 : L'impact du digital sur l'efficacité individuelle	13
1. L'optimisation des flux temporels et la réduction des tâches administratives	13
2. Les nouvelles compétences des employés.....	13
3. L'accès rapide à l'information et l'autonomie des employés.....	14
4. L'organisation des méthodes de travail et l'efficacité quotidienne	15
Section 03 : Les limites et les risques	15
1. Contraintes psychologiques	15
2. Freins opérationnels	16
3. Barrières sociales	16
4. isolement professionnel.....	16
Chapitre 03 : L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance des employés au sein de Cevital	18
Section 01: Présentation de l'organisme d'accueil.....	18
1. Présentation du groupe CEVITAL.....	18
2. Vision, mission et valeurs.....	18

Table des matières

3.	Les objectifs de l'entreprise CEVITAL agro-industrie	19
4.	présentation unité CDS: objectifs organisation CDS	19
5.	aperçu sur la digitalisation au niveau de l'unité CDS	20
Section 02: Méthodologie de la recherche		20
1.	Questionnaire de recherche	20
2.	Échantillon et structure du questionnaire de L'étude	20
3.	Présentation du guide d'entretien.....	21
Section 03: Analyse et interprétation des résultats		22
1.	Traitement des données du questionnaire.....	22
2.	Présentation de l'entretien.....	28
Conclusion Générale		32

Résumé

Cette étude traite de l'impact de la digitalisation des processus de gestion des ressources humaines sur la performance des employés. Elle vise à mettre en évidence le rôle de la digitalisation dans l'amélioration de l'efficacité du travail ainsi que dans le développement de la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise.

Les résultats obtenus montrent que la digitalisation des processus de gestion des ressources humaines contribue à faciliter les procédures administratives, à améliorer la circulation de l'information et à accélérer l'exécution des tâches. Elle participe également à l'amélioration de la performance des employés et au renforcement de la capacité de l'entreprise à s'adapter aux exigences actuelles.

Mots-clés : digitalisation, processus de gestion des ressources humaines, performance des employés.

الملخص

تتناول هذه الدراسة أثر رقمنة عمليات تسيير الموارد البشرية على أداء الموظفين، وتهدف إلى إبراز دور الرقمنة في تحسين فعالية العمل وتطوير تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن رقمنة عمليات تسيير الموارد البشرية تساهم في تسهيل الإجراءات الإدارية، وتحسين تداول المعلومات، وتسريع إنجاز المهام، مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين ويساعد المؤسسة على التكيف مع المتطلبات الحالية. **الكلمات المفتاحية:** الرقمنة، عمليات تسيير الموارد البشرية، أداء الموظفين.

Abstract

This study examines the impact of the digitalization of human resource management processes on employee performance. It aims to highlight the role of digitalization in improving work efficiency and developing human resource management within the company.

The results show that the digitalization of human resource management processes helps facilitate administrative procedures, improves information flow, and speeds up task completion. This positively affects employee performance and supports the company in adapting to current requirements.

Keywords: digitalization, human resource management processes, employee performance.