
Licence professionnelle : Technologies de l'éducation et innovation pédagogique

Conception et développement d'une plateforme web pour la formation des cadres du ministère de l'éducation nationale.

Mémoire de fin d'études pour l'obtention de LP

Réalisée par : Sihame AIT BENLARBI

Encadré par :

Le professeur : Mr. Abdelaziz BOUMAHDJ

Année Universitaire 2022 / 2023

Dédicace

*À ma mère, source de vie, d'amour et
d'affection*

À ma sœur, source de joie et de bonheur

*À toute ma famille, source d'espoir et de
motivation*

*À tous mes amis, tout particulièrement
Hasnae*

À vous cher lecteur

Résumé

Dans ce projet de fin d'étude pour l'obtention de la licence professionnelle en technologies de l'éducation et innovation pédagogique. J'ai travaillé sur une problématique que j'ai vécue dans mon travail et dans mon quotidien à la direction des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale il s'agit des difficultés trouver lors de faire des formations et de suivi avec les gestionnaires concernant l'utilisation de masirh qui est le SIRH du ministère.

Après avoir présenté l'environnement DRHFC-MEN et masirh j'ai attaqué le volet pratique où j'ai commencé à faire la collecte des avis et faire la conception et le développement d'une plateforme web qui va faciliter les choses et que je juge que c'est une bonne solution pour démunir ce problème.

As part of my final project to obtain a professional bachelor degree in educational technologies and pedagogic innovation, I focused on addressing a challenge that I regularly encountered in my role within the human resources administration of the Ministry of National Education. Specifically, I aimed to tackle the difficulties associated with training and the subsequent follow-up with managers regarding the utilization of masirh, which serves as the ministry's HRIS (Human Resources Information System).

To begin, I provided an overview of the DRHFC-MEN environment and introduced masirh. Following this, I delved into the practical aspect of my project, which involved gathering feedback and designing a web platform to streamline processes and offer an effective solution to the aforementioned challenges. I firmly believe that this platform will greatly simplify operations and provide a robust resolution to the problem.

Remerciement

Avant d'entrer à proprement parler dans le vif du sujet en ce qui concerne le rapport de stage, j'aimerais rendre hommage à tous ceux qui de loin ou de près m'ont apporté leurs encadrements et leurs encouragements.

Un grand merci et une profonde gratitude à **Mr. BENZERHOUNI Mohammed**, Directeur General de la direction des ressources humaines et de la formation des cadres du Ministère de l'Éducation nationale, du Préscolaire et des Sports.

J'exprime mon énorme remerciement et mon respect le plus profond à mes responsables hiérarchiques notre chef de division **Mme. AGZAR Saadia** et notre chef de service **Mr AMARA Mohammed** qui est mon encadrant professionnelle dans ce stage pour m'avoir accordé l'opportunité d'évoluer au sein de l'organisme et pour leurs encadrements, leurs soutiens, leurs remarques et conseils, leurs disponibilités et leurs orientations si utiles pour l'accomplissement de ce travail.

Je remercie mon encadrant pédagogique Monsieur **BOUMAHDI Adelaziz** responsable de notre filière au sein de notre établissement qui fournit d'énormes efforts pour ses étudiants, afin qu'ils puissent profiter d'une formation complète et dans un climat de confiance et de convivialité. Et aussi pour son encadrement Je tiens également à remercier tous mes professeurs pour leurs efforts considérables tout au long de la période de formation.

Liste de figures

Figure 1:Portrait de Mr le ministre.....	6
Figure 2:Organigramme MEN.....	8
Figure 3:Organigramme de La DRHFC	12
Figure 4:Espace d'authentification de masirh	15
Figure 5:Interface d'accueil de Masirh	16
Figure 6:Espace d'authentification de Masirh Jadid	17
Figure 7:Interface d'accueil de masirh Jadid.....	18
Figure 8:Graph de support préféré par nos gestionnaires.....	35
Figure 9:Graph de mode de formation préféré par nos gestionnaire.....	36
Figure 10:Graph de l'impact de la qualité de formation sur la motivation à travailler avec le nouveau SIRH	36
Figure 11:Graph parlent de la suffisance/L'insuffisance de la formation présentiel	37
Figure 12:Graph des moyens de communication utiliser actuellement	37
Figure 13:Graph présentant la suffisance/l'insuffisance de la commutation via les moyens basic actuelle	38
Figure 14:Graph des modules les plus complexe dans masirh	38
Figure 15:Graph de besoin d'interfaçage avec l'équipe chez les gestionnaire	39
Figure 16:Graph de l'impact de la communication et la formation sur la résistance des gestionnaire a migrer vers un nouveau SIRH	39
Figure 17:Graph des personnes intéressées /non intéressés par des formation a distance en SIRH...	40
Figure 18:Résultat de conception MCD.....	41
Figure 19:Diagramme cas d'utilisation	42
Figure 20:Espace d'authentification de la plateforme	43
Figure 21:Espace d'accueil-Text présentatif de la plateforme	44
Figure 22:Page d'accueil de la plateforme bloc 2.....	44
Figure 23:Page a propos de la plateforme	45

Liste des abréviations

SIRH : Système d'Information Ressources Humaines

AREF : Académie Régionale Education Nationale et Formation

DP : Direction provincial

MASIRH : MASIRH est le système d'information de gestion des ressources humaines du MEN

MEN : ministère de l'éducation nationale

DRHFC : Direction de la ressource humaine de la formation des cadres.

Sommaire

Introduction générale	1
Partie I : Cadre conceptuel	5
Chapitre I : Présentation de la DRHFC-MEN	6
Chapitre II : Présentation de la plateforme masirh	13
Partie II : Cadre empirique	23
Chapitre I : Méthodologie de recherche	24
Chapitre II : Présentation de résultats.....	35
Conclusion générale.....	50
Webographies :	54

Introduction générale

Etant étudiante en licence professionnel technologies de l'éducation et innovation pédagogique à la faculté de science de l'éducation FSE Rabat université Mohamed 5, cette formation a comme objectif d'Outiller les étudiants par des outils informatiques et pédagogiques afin de les rendre capable d'utiliser les TIC dans le domaine de l'enseignement et l'apprentissage. Et les Initier à l'innovation techno pédagogiques et à la gestion des projets afin de les rendre capable d'élaborer des solutions adaptées aux diverses situations faisant appel aux technologies éducatives.

Je suis aussi fonctionnaire au sein de la Direction des ressources humaines et de la formation des cadres du Ministère de l'Éducation nationale, du Préscolaire et des Sports. La Direction des Ressources Humaines et de la Formation des Cadres (D.R.H) est l'une des directions formant l'administration centrale du ministère. Elle a pour mission la gestion des ressources humaines du ministère qui s'élèvent à plus de 500.000 fonctionnaires parmi ses missions c'est d'Élaborer les stratégies d'emploi et des carrières en vue du développement des ressources humaines et d'Élaborer la politique générale du Ministère en matière de ressources humaines et de mettre en œuvre les procédures et les règles de gestion y afférentes ;

Personnellement je suis technicienne en informatique au sein de la division de réhabilitations du système informatique et de la gestion des ressources humain cette division est chargée de tous les aspects d'intégration des technologies et d'outils informatique à la gestion de la ressource humaine du ministère

Il se compose de deux services ;

- **Service chargé du suivi du projet masirh :**

Ce service est chargé de la maintenance du système masirh ainsi que participer au développement de cette solution, les fonctionnaires font partie de ce service sont les équipes masirh cote ministère ils participent à la construction, le développement, la conception et le suivi de cette solution. Ainsi de faire les formations au cadre de l'administration régionale et de corriger les anomalies pour débloquer les situations et évoluer le système

▪ **Service chargé de gestion des bases de données RH :**

Ce service est chargé de l'administration des bases de données Rh notamment les base de données du deux système masirh et notifrh .Ainsi que la base de données du system gipe .c'est le métier du Debian il s'agit de l'administration de la base de donnees sous le système de gestion de base de données et l'administration des infrastructure plus la planification des taches et des Jobs a exécuter sur ces bases afin d'assurer la fiabilité ,la disponibilité ,l'intégrité et surtout la sécurité des données.

Je suis membre de l'équipe masirh je participe à la réalisation de ce projet notamment l'analyse des besoins des équipes métiers, l'analyse d l'existent, la formation et le support continue des utilisateurs de cette solution, le déblocage des situation, gestion des comptes et des droits d'accès, paramétrage ...

Parmi les problèmes que nous avons c'est comment peut-on former nos cadres et gérer la résistance est plus généralement la conduite de changement à travers cinq axes :

Communication, Formation, Support, gestion de la résistance, SUIVI et mesure.

Malheureusement c'est difficile d'arriver à réaliser une conduite efficace vue plusieurs problèmes car les utilisateurs de la solution masirh sont assez nombre aux et diversifiés chaque 'un selon sa position dans l'organigramme (cadre de la DP, cadre AREF, directeur d'établissement ...) cela nécessite des déplacements, qui dit déplacements dit de l'argent c'est couteux et ça prend aussi beaucoup de temps et d'énergie c'est pas vraiment facile chose qui pousse les cadres de l'administration centrale qui ont responsable de poursuite du projet masirh a poursuivre le support et la formation à distance d'une façon quotidienne à l'aide des moyens basiques tel que les appels téléphoniques, les SMS ,les mails ... Cette façon est très utiles en terme d'aide et de déblocage de certaines situations mais ce n'est pas efficace et elle donne pas des résultats dans le long terme donc **c'est comment peut-on concevoir et développer une plateforme qui sert à mener la gestion du changement à travers des fonctionnalités de formation à distance et de support en ligne ?**

Pour cela nous avons pensé à réaliser une solution qui permet une formation à distance et un espace d'écoute des problèmes des utilisateurs masirh et de recevoir et traiter leurs réclamations d'une manière plus organisée, plus efficace, et valable pour tous les utilisateurs en tout moment ...

Il s'agit de mettre des supports de formation à leur disposition contenant un contenu organisé efficace bien rédigé et bien préparé qui sera à la disposition de nos cadres pour apprendre comment utiliser la solution et comment gérer les anomalies et les bugs, avec un espace de communication pour exprimer leurs besoins et leurs réclamations.

Dans ce rapport je vais vous parler dans un premier lieu de l'organisme où je travaille qui est la direction des ressources humaines et de la formation des cadres du ministère de l'éducation nationale. Ainsi de présenter le Sys RH masirh. Puis je vais élaborer ma problématique et détailler mon problème. Ensuite je vais présenter la solution que j'ai proposée afin de résoudre ce problème et atteindre les résultats souhaités selon l'analyse et la conception réalisées à la recherche.

Partie I : Cadre conceptuel

Dans cette première partie je vais vous parler du cadre et le contexte général de ce projet notamment la présentation de l'organisme où je travaille comme étant cas d'étude et je vais vous présenter les systèmes informatiques utilisé dans notre organisme.

Chapitre I :

Présentation de la DRHFC-MEN

Dans ce premier chapitre on va attaquer la première partie de ce rapport qui va être une présentation générale de l'organisme dans lequel j'ai effectué mon stage son organigramme et son secteur d'activité.

1) Portrait académique et professionnel de Monsieur Chakib Ben moussa, Ministre de l'Education Nationale



Figure 1:Portrait de Mr le ministre

- Sa Majesté le Roi Mohammed VI, que Dieu l'assiste, a nommé le jeudi 07 octobre 2021, Monsieur Chakib Benmoussa Ministre de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports.
- Monsieur Chakib Benmoussa, et jusqu'à sa nomination, avait été chargé par le Souverain de présider la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement depuis le 19 novembre 2019.
- M. Chakib Benmoussa, né à Fès le 24 février 1958, marié et père de trois enfants, est titulaire des diplômes d'ingénieur de l'Ecole Polytechnique de Paris en 1979 , de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées-Paris en 1981 et d'un « Master of Science

- Massachusetts Institute of Technology-USA en 1983 de l'Université de Cambridge, États-Unis , ainsi que d'un diplôme en gestion de projets de l'Institut Supérieur de Commerce et d'Administration des Entreprises, ISCAE, en 1986.
- Assistant de recherche au laboratoire d'hydrodynamique (MIT) de 1981 à 1983, il occupa la fonction de responsable de la Division « Méthodes de gestion » à la Direction des Routes jusqu'en 1985, puis d'ingénieur consultant au bureau d'études Conseil, Ingénierie et Développement (CID) au Maroc jusqu'en 1987.
- Il devient alors Directeur de la Planification et des Etudes, un poste qu'il occupa jusqu'en 1989, puis Directeur des Routes et de la Circulation Routière au Ministère de l'Équipement et des Transports jusqu'en 1995.
- M. Chakib Benmoussa fut Secrétaire Général du Département du Premier Ministre de 1995 à 1998 et Président-Délégué de SONASID de 1998 à 2000, puis président de Tanger Free Zone.
- M. Chakib Benmoussa est depuis 2000 membre du comité exécutif du groupe ONA. En décembre 2002, il est nommé Secrétaire Général du Ministère de l'Intérieur.
- M. Chakib Benmoussa est aussi membre du Bureau de la CGEM, du Comité ministériel de l'Education et de la Formation et du Comité de soutien permanent de la Fondation Mohammed V.
- Il occupa également, en décembre 2002, le poste de Wali, Secrétaire Général du Ministère de l'Intérieur.
- Monsieur Benmoussa avait auparavant gagné la confiance Royale avec sa nomination au poste de Ministre de l'Intérieur entre 2006 et 2010.

(Source : Voir le lien N 1 dans la webographie située à la page 55)

2) Organigramme du Département :

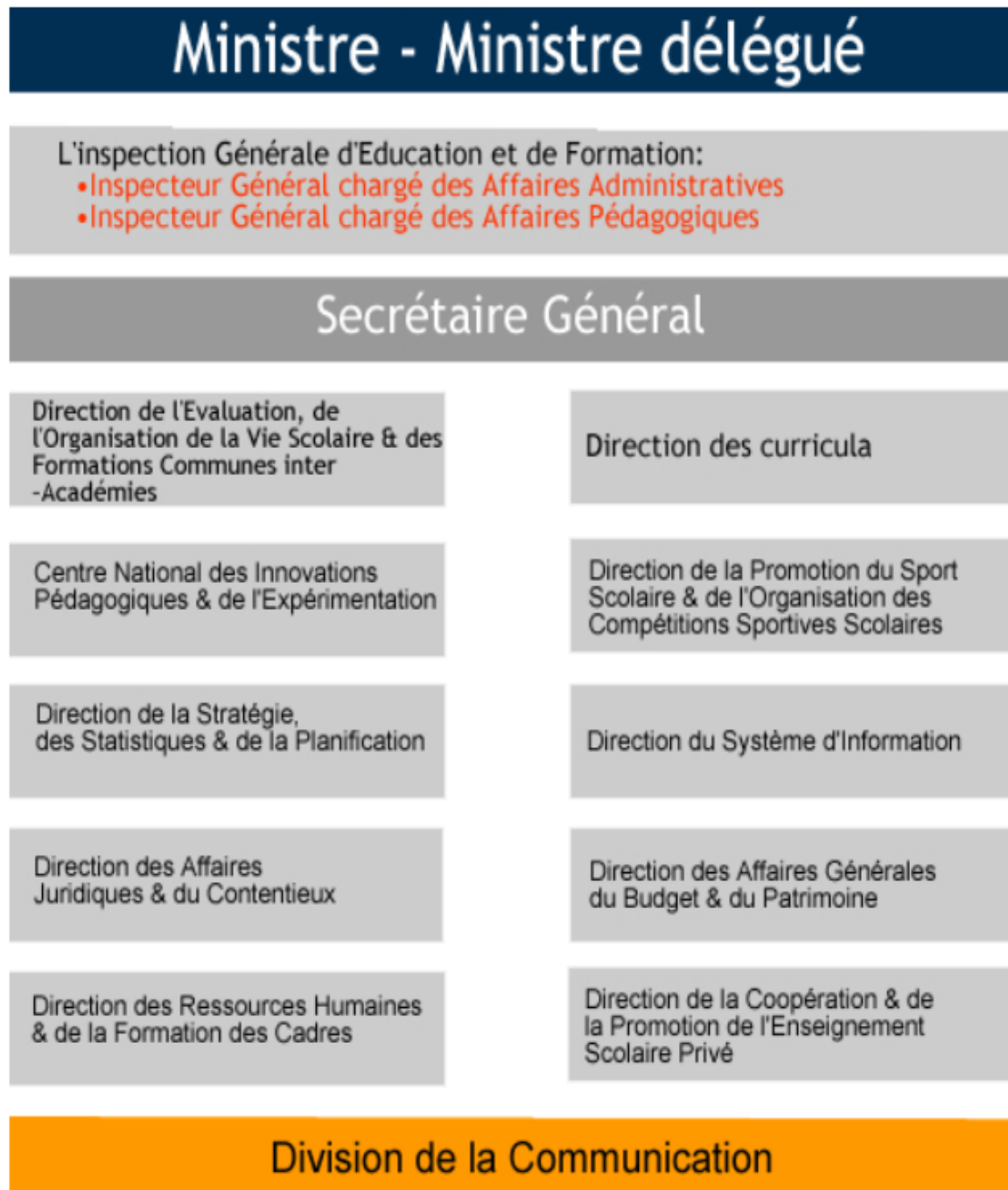


Figure 2: Organigramme MEN

(Source : Voir le lien N 2 dans la webographie située à la page 55)

3) Attributions du Ministère

✚ **Article premier :** Le Ministère de l'Education Nationale élabore et met en oeuvre, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, la politique du gouvernement dans le domaine de l'enseignement préscolaire, fondamental et secondaire, les formations de BTS et les classes préparatoires aux grandes écoles, et assure, dans la limite de ses attributions, le contrôle de l'Etat sur l'enseignement scolaire privé. Il est chargé également d'élaborer la politique du Gouvernement en matière d'éducation pour tous au profit des enfants non scolarisés ou déscolarisés.

✚ **Article2 :** Le ministère de l'éducation nationale est chargé de veiller à l'organisation de ses structures administratives et à la répartition des ressources qui sont mises à sa disposition en tenant compte des priorités et objectifs nationaux.

(Source : Voir le lien N 3 dans la webographie située à la page 55)

4)Attributions & Organisation

Article 3 : Le Ministère de l'Education Nationale comprend, outre le cabinet du ministre, l'administration centrale et exerce sa tutelle sur les académies régionales de l'éducation et de formation, et ce conformément aux dispositions de la [loi 07-00](#) créant ces académies.

- ❖ Le Secrétaire Général
- ❖ L'Inspecteur Général chargé des Affaires Administratives
- ❖ L'Inspecteur Général chargé des Questions Pédagogiques
- ❖ La Direction de l'Evaluation, de l'Organisation de la vie scolaire et des formations inter-académies
- ❖ La Direction des Curricula
- ❖ Centre National des innovations Pédagogiques & de l'Expérimentation
- ❖ La Direction de la Promotion du Sport Scolaire et de l'Organisation des Compétitions Sportives Scolaires

- ❖ La Direction de la Stratégie, des Statistiques et de la Planification
- ❖ La Direction du Système d'Information
- ❖ La Direction des Affaires Juridiques et du Contentieux
- ❖ La Direction des Affaires Générales, du Budget et du Patrimoine
- ❖ La Direction des Ressources Humaines et de la Formation des Cadres
- ❖ La Direction de la Coopération et de la Promotion de l'Enseignement Scolaire Privé
- ❖ La Division de la Communication

(Source : Voir le lien N 4 dans la webographie située à la page 55)

5) Présentation de la DRH

La Direction des Ressources Humaines et de la Formation des Cadres (D.R.H) est l'une des directions formant l'administration centrale du ministère. Elle a pour mission la gestion des ressources humaines du ministère qui s'élèvent à plus de 500.000 fonctionnaires les Missions de la DRH sont :

La Direction des ressources humaines et de la formation des cadres a pour missions de :

- Élaborer les stratégies d'emploi et des carrières en vue du développement des ressources humaines;
- Élaborer la politique générale du Ministère en matière de ressources humaines et de mettre en oeuvre les procédures et les règles de gestion y afférentes;
- Assurer la gestion administrative intégrée des personnels enseignants administratifs et techniques;
- Veiller à un meilleur déploiement des ressources humaines;
- Assurer la gestion de la base des données des ressources humaines et des carrières;
- Effectuer toutes les études nécessaires à l'amélioration du rendement de la politique des ressources humaines;
- Contribuer aux actions de promotion des oeuvres sociales;

- Élaborer la politique éducative nationale en matière de formation des cadres;
- Superviser l'organisation de la formation dans les établissements de formation des cadres;
- Veiller à la mise en oeuvre des stratégies de formation initiale et continue des différents personnels du Ministère;
- Encourager et suivre la recherche pédagogique dans les établissements de formation des cadres;
- Superviser les mesures à même de contribuer à faciliter l'insertion des stagiaires dans la vie professionnelle.

(Source : Voir le lien N 5 dans la webographie située à la page 55)

6) Composition de la DRHFC-MEN

La Direction des ressources humaines et de la formation des cadres est composée de:

- ❖ **Division du redéploiement.**
- ❖ **Division de la gestion intégrée du personnel de l'enseignement primaire.**
- ❖ **Division de la gestion intégrée des personnels de l'enseignement secondaire et des centres de formation.**
- ❖ **Division de la décentralisation et de mise a niveau des RH.**
- ❖ **Division de réhabilitation des SIRH.**

(Source : Voir le lien N 5 dans la webographie située à la page 55)

7) Organigramme de la DRH

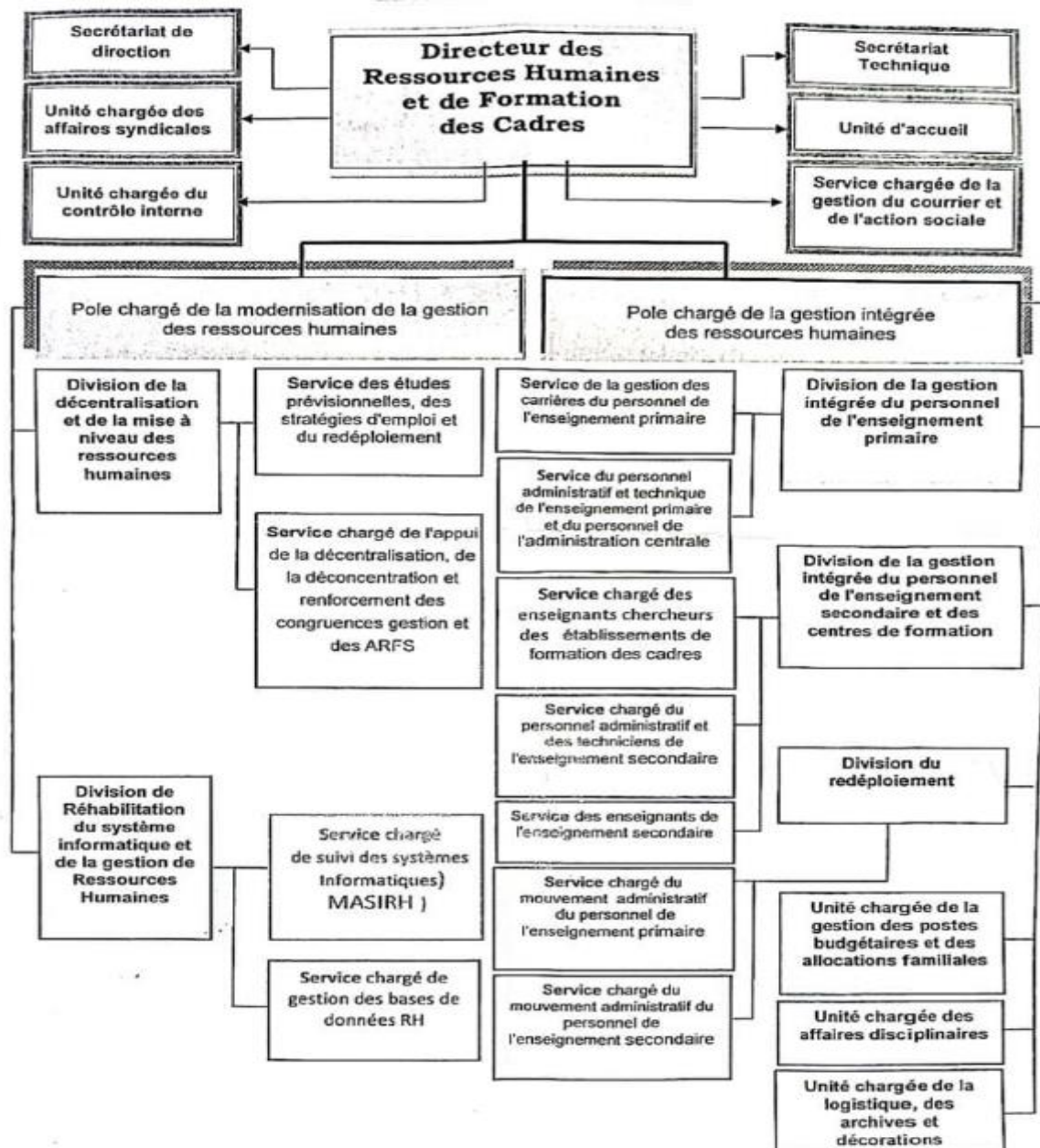


Figure 3: Organigramme de La DRHFC

(Source : Voir le lien N 5 dans la webographie située à la page 55)

En bref il s'agit de l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale plus précisément la direction du RH qui a comme mission principale de gérer la vie administrative des fonctionnaire MEN.

Chapitre II :

Présentation de la plateforme masirh

Dans ce deuxième chapitre on va entamer la présentation du différents systèmes informatiques pour la gestion administrative des ressources humaines et parler aussi de la conduite du changement et de la stratégie de gestion du changement qu'on a adopté à l'occasion du lancement d'une nouvelle extension du SIRH masirh. A la fin de ce chapitre on va élaborer notre problématique.

1) SIRH : définition, fonctions et avantages :

Un Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) est un ensemble de logiciels qui accompagne le service ressources humaines de l'entreprise dans ses différentes fonctions du quotidien.

1.1) Qu'est-ce qu'un SIRH ?

Un SIRH, ou Système d'Information Ressources Humaines, est un système intégrant plusieurs logiciels permettant de **gérer – et parfois d'automatiser – un certain nombre de fonctions des ressources humaines**. Selon la solution mise en place par l'entreprise, le SIRH pourra couvrir la gestion de la paie, l'évolution des carrières ou encore la formation et le recrutement.

1.2) Quelles sont les fonctions d'un SIRH ?

Le SIRH est composé de plusieurs modules ou « briques logicielles », chacun assurant une fonction propre. Les services assurés par un tel système peuvent être classés en quatre grandes familles.

- ✚ **La gestion de la paie** : ce module va automatiser la gestion de la paie en rassemblant toutes les informations relatives à cette fonction (nombre d'heures travaillées, congés, absences, cotisations sociales, déductions, etc.), avant de générer les fiches de salaire.
- ✚ **La gestion des prestations de travail** : en lien avec le module paie, cette brique permet de gérer le planning de présence des salariés et d'automatiser le processus de gestion

des congés et des absences. Les logiciels les plus élaborés peuvent également faire des propositions de planning afin d'optimiser la répartition du travail.

✚ **La gestion des prestations sociales** : cette fonction vise à simplifier la gestion des différentes prestations sociales, qu'elles soient obligatoires ou non, notamment celles liées à l'Assurance Maladie, aux pensions complémentaires ou à l'assurance accidents de travail.

✚ **La gestion de l'humain** : ce module regroupe tous les services liés aux ressources humaines à proprement parler. Cela va du recrutement à la gestion de l'évolution de carrière, en passant par la formation et la pension. Sont regroupées ici toutes les informations relatives au salarié, comme son identité (âge, adresse, etc.), ses diplômes, son salaire ou encore ses compétences.

1.3) Quels sont les avantages d'un SIRH ?

Le principal intérêt d'un SIRH est de **simplifier et d'optimiser les missions de la fonction ressources humaines**. Pour y parvenir, les modules mis en place vont généralement offrir 4 avantages majeurs.

- **L'automatisation des process** : un SIRH permet d'automatiser un certain nombre de fonctions basiques, comme l'édition des fiches de paie et la gestion du planning, permettant au service RH d'avoir davantage de temps pour des tâches à plus forte valeur ajoutée.
- **L'optimisation des RH** : en regroupant de nombreuses informations relatives aux ressources humaines, le SIRH va permettre de limiter le risque d'erreur ou d'oubli. Il est également en mesure d'être « force de proposition » en faisant des recommandations quant à l'organisation RH (répartition du temps de travail, formation, etc.).
- **L'amélioration du suivi** : les modules SIRH vont également générer des tableaux de bord et autres outils de reporting. Ces différents indicateurs permettent au service RH d'avoir un suivi optimal de la gestion globale de l'entreprise, facilitant ainsi la prise de décision.
- **La responsabilisation des salariés** : certains modules – comme ceux consacrés à l'évolution de carrière – sont consultables et éditables par les salariés. En effectuant des demandes de formation ou en actualisant leur profil, les collaborateurs deviennent acteurs de la gestion administrative.

1.4) Comment mettre en place une solution SIRH dans l'entreprise ?

À l'heure actuelle, les SIRH prennent principalement deux visages différents :

- **les solutions progicielles** : il s'agit d'une suite de logiciels dont l'entreprise achète une licence, permettant leur utilisation sur un parc informatique plus ou moins étendu ;
- **les solutions SaaS** : le logiciel en tant que service, ou software as a service, est installé sur le Cloud de l'entreprise, plutôt que sur un ou plusieurs ordinateurs du service RH. La société n'achète pas les différents logiciels mis à disposition, mais, plus généralement, paye un abonnement. L'avantage d'une telle solution est que les modules sont accessibles partout et depuis n'importe quel support.

(Source : Voir le lien N 7 dans la webographie située à la page 55)

2) Présentation de la solution masirh (l'extension actuelle) :



Royaume du Maroc
Ministère de l'Éducation Nationale
du Préscolaire & des Sports

Connexion

Nom Utilisateur :

Mot de Passe :

Ok

Figure 4: Espace d'authentification de masirh

(Source : Voir le lien N 6 dans la webographie située à la page 55)

Les services publics et leur efficacité ont un impact majeur sur la vie économique et sociale de la nation. Par conséquent, il devient de plus en plus important de fournir ces services de manière intégrée, transparente et sécurisée, afin que la société marocaine se transforme progressivement en une société de l'information, grâce à l'informatique et en adéquation avec les besoins et les attentes des citoyens et des entreprises.

Outre l'informatisation des procédures et processus existants, l'e-gouvernement nécessite une configuration approfondie des fonctions de l'administration publique basée sur une compréhension fine de celles-ci.

Cela nécessite également une collaboration transversale entre les autorités et organismes concernés, ainsi qu'une vision partagée entre les différentes entités.

Au Maroc, les dépenses du secteur public représentent une grande partie du budget national. Le secteur public mettra en œuvre des services d'administration en ligne grâce à un traitement simplifié et automatisé de l'information, ce qui augmentera considérablement l'efficacité et l'efficacité.

MASIRH est une solution web proposée pour la gestion des ressources humaines du ministère de l'éducation depuis 2012. Il s'agit d'une

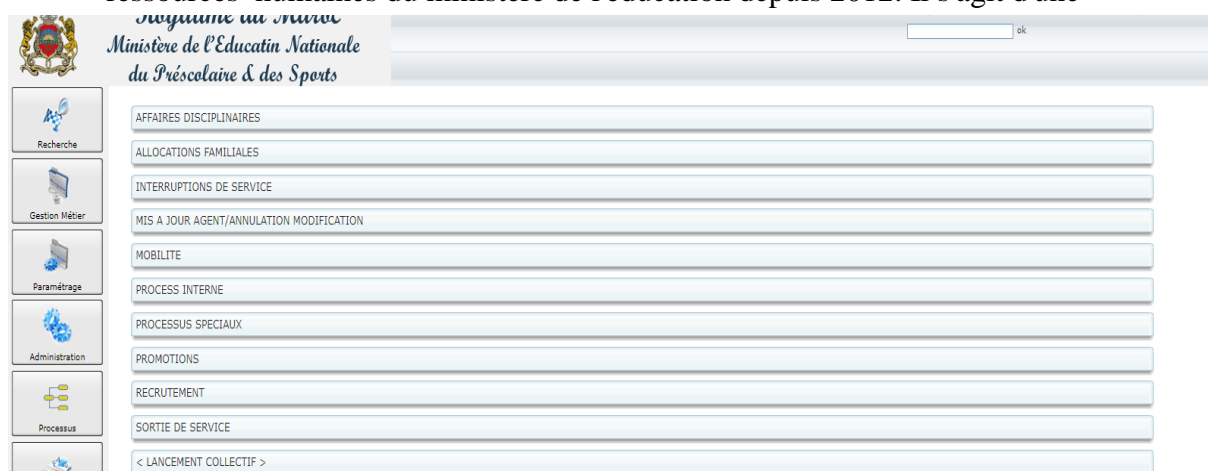


Figure 5:Interface d'accueil de Masirh

application web développée par le langage de programmation orienté objet Java et liée à la base de données Oracle. L'application fonctionne sur les navigateurs web standard (GOOGLE CHROME, FIREFOX...) Les utilisateurs peuvent se connecter et utiliser tous les processus, et les fonctionnalités liées à la gestion des ressources humaines du système ainsi que la configuration du niveau de sécurité et du WORKFLOW de type utilisateur administrateur c'est-à-dire le paramétrage et l'administration de l'application .

(Source : Voir le lien N 6 dans la webographie située à la page 55)

3) Présentation de la solution masirh JADID (la nouvelle extension) :

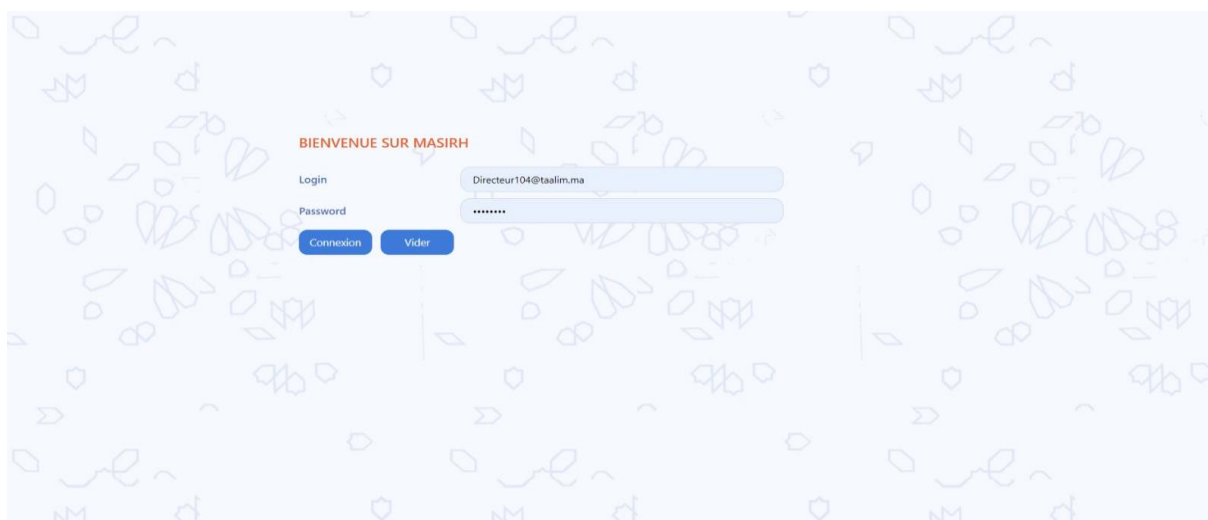


Figure 6:Espace d'authentification de Masirh Jadid

Cette nouvelle extension est en cours de développement et de construction dans une première phase de migration nous allons migrer vers un nouveau système qui offre les mêmes fonctionnalités que la version actuelle mais avec une montée en version c'est un qu'on va changer les versions des technologies utilisées pour développer le système masirh afin d'assurer un bon fonctionnement avec plus de performances et peu d'anomalie, de bugs et d'erreur.



Figure 7: Interface d'accueil de masirh Jadid

4) Conduite de Changement

4.1) Qu'est-ce que la conduite du changement en entreprise ?

- ❖ La **conduite du changement** est l'accompagnement d'un processus de **transformation de l'entreprise**, dans un contexte qui évolue, que ce choix soit subi ou stratégique.
- ❖ On parle également d'**accompagnement du changement**, de **management du changement**, ou dans sa version plus positive « pilotage de l'innovation ».
- ❖ La **transition numérique** impose aujourd'hui aux entreprises de revoir en profondeur leurs façons de fonctionner et leurs processus. Mais le changement ne s'opère pas sans **accompagnement** ni **stratégie**.

4.2) Objectifs de la conduite du changement

- faciliter l'acceptation et la compréhension des changements dus à un nouveau projet porteur de croissance, ou à un nouvel outil ou processus majeur,
- anticiper et de réduire les facteurs de rejet des collaborateurs,
- réduire les coûts et le temps liés à une transition,
- favoriser l'esprit collaboratif au sein de l'entreprise,

4.3) Les enjeux de la conduite du changement

L'enjeu économique : Avec l'accompagnement au changement des collaborateurs, l'entreprise s'assure une meilleure adhésion au projet de transformation et par conséquent une réduction de la perte de temps et de productivité.

L'enjeu sociologique : Certains changements peuvent être mis en place dans le but de répondre à une situation de crise, de conflit, de fusion ou de négociation, suite à une grève par exemple ;

L'enjeu psychologique : Tout changement implique l'incontournable facteur humain, et donc la dimension psychologique. Il s'agit d'anticiper et de **comprendre les réactions des individus** face au changement grâce à :

- des outils,
- des théories,
- des supports de modélisation

comme la courbe du changement ou du deuil, qui explicite la **confrontation au changement par phases**. Vous risquez en effet de rencontrer des **résistances**, et une **période d'adaptation** plus ou moins longue est nécessaire pour passer du rejet à l'application, en passant par l'**acceptation**.

En appréhendant ces aspects clés de la psychologie humaine, vous mettez toutes les chances de votre côté pour **répondre aux mieux aux préoccupations** de vos collaborateurs.

4.4) Les parties prenantes dans la conduite du changement :

En tant que **dirigeante d'entreprise, manager ou DRH**, vous pouvez avoir la responsabilité de conduire un changement dans votre entreprise, qu'il s'agisse :

- de l'implémentation d'un nouvel outil digital,
- de la mise en place d'un nouveau processus,
- ou de la refonte d'un service par exemple,

Votre rôle et vos responsabilités vont consister à **bâtir des stratégies** pour **guider** vos collaborateurs et à adapter votre **style managérial** afin :

- d'informer,
- de partager votre vision,
- de rassurer,
- d'écouter,
- de co-construire, etc,

Outre l'aspect humain du management de changement, votre mission sera également de veiller à la **bonne exécution du changement** en **mode projet**.

Selon l'ampleur du projet, il est possible :

- de créer un **poste dédié** au management du changement - aussi appelé « pilotage de l'innovation »,
- ou de recourir à un **consultant externe spécialisé** en accompagnement du changement.

Cela permet de bénéficier d'une **expertise** et du recul nécessaire qui permettra d'assurer une transition sans impacts.

(Source : Voir le lien N 8 dans la webographie située à la page 55)

A L'occasion du lancement de la nouvelle extension l'équipe projet à préparer une stratégie gestion de chargement qui se base sur 5 axes principaux : **la communication, la formation, le suivi et mesure, le support et la gestion de la résistance.**

✓ **Communication :**

Communiquer Les grands changements apportées par la nouvelle solution, Comment les changements ont été priorisés, La démarche de test dans les régions

✓ **Formation :**

Chaque groupe d'AREF bénéficiera d'une préformation sur la/les famille de processus ou les écrans de gestion qui le concerne.

✓ **Support :**

- Support 1^{er} niveau : Membre junior de l'équipe projet MASIRH (à désigner)
- Support 2^{ème} niveau : Membre(s) sénior de l'équipe projet MASIRH
- Support métier : gestionnaire référent de la famille de processus

✓ **Suivi et Mesure :**

Suivi des retours :

- Mesure des bugs retournés
- Mesure des corrections effectuées
- Questions suspendues

✓ **Gestion de la résistance :**

Motiver et former le personnel afin de les aider à s'adapter et se familiariser avec ce nouveau SIRH

Principes :

- Communiquer Au DEBUT de chaque étape avec un bilan de l'étape précédente
- cibler toutes les personnes concernées par le changement
- Responsabiliser les AREF
- Généraliser les formations (valider les plans de formation régionales)
- Communiquer sur les indicateurs de suivi pour motiver les aref à faire plus
- Organiser le support avec efficacité

En bref la migration vers un nouveau SIRH nécessite une bonne gestion de conduite de changement et travailler sur les axes de cette conduite notamment la formation ...

Pour conclure ce 2^{ème} chapitre on peut déduire que la direction des ressources humaines est en train de préparer une stratégie de gestion de changement afin d'accompagner les transformations qui ont subi le SIRH du ministère de l'éducation nationale à travers la formation de ces cadres, la communication, le support ...

Partie II : Cadre empirique

Dans cette 2 eme partie on va élaborer notre problématique et présenter les outils de collecte de données que j'ai utilisé et le produit que j'ai proposé comme solution de ce problème.

Chapitre I :

Méthodologie de recherche

Dans ce chapitre je vais élaborer ma problématique et présenter les outils de recherche utiliser et les outils du développement ...

1)Problématique

La plateforme masirh est actuellement le système informatique principale pour la gestion administrative des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale c'est une application web populaire au niveau du ministère utiliser non seulement au niveau central mais aussi au niveau régional, provincial et même dans les établissements scolaires.

Il s'agit d'une solution web déployer sur le web ce qu'il a rendre accessible via les navigateurs web Une authentification est exigée si vous ne possédez pas un compte vous pas y accéder, seules les gestionnaire RH du ministère qui ont un compte et qu'on le droit de s'authentifier peuvent se connecter et accéder aux fonctionnalités de la plateforme chaque 'un avec ses droits d'accès soulent ses tâches et soulent les délégations.

Les principaux objectifs de masirh :

- ✓ Mettre en place un système d'information central à l'usage des différentes entités de gestion des ressources humaines
- ✓ Rapprocher l'administration des besoins de l'utilisateur en termes d'efficacité, de qualité et de transparence à travers un programme d'e-gouvernement
- ✓ Motiver et mobiliser le personnel par le traitement rapide et efficace des dossiers et par l'accès à l'information
- ✓ Disposer d'une information unique, fiable et accessible pouvant constituer un outil d'aide à la décision pour le Top Management
- ✓ Réaliser des bénéfices grâce à MASIRH
- ✓ Réduire le temps de traitement des données (recrutement, mutation, mise en disponibilité)
- ✓ Normaliser les usages du SIRH par de nouvelles procédures
- ✓ Piloter l'activité GRH.

Masirh comme étant une application contient plusieurs fonctionnalités qu'on peut les catégoriser selon la catégorisation suivante :

- Des Fonctionnalités métiers tel que les processus qui comprennent l'ensemble des processus RH regrouper par famille et sous famille pour faciliter la navigation, ainsi de rendre disponible des écrans de gestion pour l'interfaçage avec la TM, et pour une gestion de données de personnel afin de compléter les gestion et processus métiers.
- Des fonctionnalités techniques notamment le paramétrage et l'administration c'est-à-dire la gestion technique et administratif des comptes et de l'ensemble des écrans, des fonctionnalités, le workflow, la sécurité des données... ce sont des fonctionnalités consacre généralement à l'équipe technique du projet, il ne faut un compte super admin pour pouvoir accéder à ces fonctionnalités.

Bref les fonctionnalités sont nombreuses avec des degrés de complexité différent donc pour que les utilisateurs de cette plateforme qu'ont assez nombreux et avec des statuts, et des situations différentes ont besoin des formations, de suivi et de support pour qu'il puisse apprendre, se familiariser, et maîtriser l'utilisation de cette plateforme.

La direction des ressources humaines et de la formation des cadres – MEN offre des formations à l'administration régional (Aref, DP, Directeurs d'établissements scolaire...) dans le domaine RH que ce soit dans le volet technique/informatique (utilisation des plateformes et des outils) mais aussi dans le métiers GRH. Plus que cela les équipes technique et métiers sont toujours à la disposition pour supporter, former, communiquer avec nos collaborateurs et gérer leur résistance au niveau Sys RH.

Le problème c'est qu'on n'a pas un outil structuré et efficace disponible à tout moments pour faire ce changement d'information et pour que l'équipe puisse gérer les transformations et accompagner le changement et supporter nos collaborateurs ainsi de communiquer l'ensemble des nouveautés et des problèmes avec solution ...

A l'occasion du lancement de la nouvelle extension masirh jadid on est en train de préparer une gestion complète du changement qui se base sur cinq axes principaux :

- La communication

- La formation
- Le support
- Le suivi
- La gestion de la résistance

Actuellement on fait cela avec des outils basic comme le mail, les appels *téléphoniques*, les messages SMS..., et parfois des outils de meeting à distance tel que Microsoft team ...

Les déplacements pour faire des formations sur terrain sont très couteuse, cela nécessite un grand budget, et c'est couteux en terme de temps aussi alors ce n'est pas suffisant, l'équipe dans ce cas se trouve obligé de poursuivre le support et les formations sur les appels et les messages cette façon est utiles pour le déblocage de situation mais c'est pas efficace et cela donne pas de résultat dans le long terme au contraire c'est un gaspillage de temps et d'énergie en vain. **La question de cette recherche c'est comment peut-on concevoir et développer une plateforme qui sert à mener la gestion du changement à travers des fonctionnalités de formation à distance et de support en ligne ?**

En bref la recherche se déroule sur la conception et le développement d'une plateforme de formation des cadres qui a comme objectifs principale de former et supporter les cadres afin d'accompagner l'ensemble des transformations du Sys RH.

2)Outils d'investigation :

Afin de collecter auprès des gestionnaires pour savoir ce qu'il souhaite avoir comme produit de formation et l'impact d'une plateforme de formation sur leurs motivations et leurs satisfactions j'ai utilisé l'outils Google forme qui est un logiciel d'administration d'enquête inclus dans la suite Web gratuite Google Docs Editors proposée par Google. Le service comprend également Google Docs, Google Sheets, Google Slides, Google Drawings, Google Sites et Google Keep. Google Forms est uniquement disponible en tant qu'application Web.



Un questionnaire est une technique de collecte de données quantifiables qui se présente sous la forme d'une série de questions posées dans un ordre bien précis.

Le questionnaire est un outil régulièrement utilisé en sciences sociales (sociologie, psychologie, marketing). Il permet aussi de recueillir un grand nombre de témoignages ou d'avis.

Les informations obtenues peuvent être analysées à travers un tableau statistique ou un graphique.

(Source : Voir le lien N 9 dans la webographie située à la page 55)

3) Outils de conception et de développement :

5.1) WampServer (anciennement WAMP5) :

Est une plateforme de développement Web de type WAMP, permettant de faire fonctionner localement (sans avoir à se connecter à un serveur externe) des scripts PHP.

WampServer n'est pas en soi un logiciel, mais un environnement comprenant trois serveurs (Apache, MySQL et MariaDB), un interpréteur de script (PHP), ainsi que phpMyAdmin pour l'administration Web des bases MySQL.

Il dispose d'une interface d'administration permettant de gérer et d'administrer ses serveurs au travers d'un *tray icon* (icône près de l'horloge de Windows).

La grande nouveauté de WampServer 3 réside dans la possibilité d'y installer et d'utiliser n'importe quelle version de PHP, Apache, MySQL ou MariaDB en un clic.

Ainsi, chaque développeur peut reproduire fidèlement son serveur de production sur sa machine locale.



(Source : Voir le lien N 10 dans la webographie située à la page 55)

5.2) Le **HyperText Markup Language** :

généralement abrégé **HTML** ou, dans sa dernière version, HTML5, est le langage de balisage conçu pour représenter les pages web.

Ce langage permet d'écrire de l'hypertexte (d'où son nom), de structurer sémantiquement une page web, de mettre en forme du contenu, de créer des formulaires de saisie ou encore d'inclure des ressources multimédias dont des images, des vidéos, et des programmes informatiques. L'HTML offre également la possibilité de créer des documents interopérables avec des équipements très variés et conformément aux exigences de l'accessibilité du web.

Il est souvent utilisé conjointement avec le langage de programmation JavaScript et des feuilles de style en cascade (CSS). HTML est inspiré du Standard Generalized Markup Language (SGML). Il s'agit d'un format ouvert.



(Source : Voir le lien N 11 dans la webographie située à la page 55)

5.3) Les **feuilles de style en cascade**, généralement appelées CSS de l'anglais Cascading Style Sheets, forment un langage informatique qui décrit la présentation des documents HTML et XML. Les standards définissant CSS sont publiés par le World Wide Web Consortium (W3C). Introduit au milieu des années 1990, CSS devient couramment utilisé dans la conception de sites web et bien pris en charge par les navigateurs web dans les années 2000.



(Source : Voir le lien N 12 dans la webographie située à la page 55)

5.4) JavaScript est un :

langage de programmation de scripts principalement employé dans les pages web interactives et à ce titre est une partie essentielle des applications web. Avec les langages HTML et CSS, JavaScript est au cœur des langages utilisés par les développeurs web³. Une grande majorité des sites web l'utilisent⁴, et la majorité des navigateurs web disposent d'un moteur JavaScript⁵ pour l'interpréter.

JavaScript est aussi employé pour les serveurs Web⁶ avec l'utilisation (par exemple) de Node.js⁷ ou de Deno⁸.

JavaScript a été créé en 1995 par Brendan Eich et intégré au navigateur web Netscape Navigator 2.0. L'implémentation concurrente de JavaScript par Microsoft dans Internet Explorer jusqu'à sa version 9 se nommait JScript, tandis que celle d'Adobe Systems se nommait ActionScript. JavaScript a été standardisé sous le nom d'ECMAScript en juin 1997 par Ecma International dans le standard ECMA-262. La version en vigueur de ce standard depuis juin 2022 est la 13^e édition.

C'est un langage orienté objet à prototype : les bases du langage et ses principales interfaces sont fournies par des objets. Cependant, à la différence d'un langage orienté objets, les objets de base ne sont pas des instances de classes. En outre, les fonctions sont des objets de première classe. Le langage supporte le paradigme objet, impératif et fonctionnel.

JavaScript est le langage possédant le plus large [écosystème](#) .



(Source : Voir le lien N 13 dans la webographie située à la page 55)

5.5) Bootstrap est une :

collection d'outils utiles à la création du design (graphisme, animation et interactions avec la page dans le navigateur, etc.) de sites et d'applications web. C'est un ensemble qui contient des codes HTML et CSS, des formulaires, boutons, outils de navigation et autres éléments interactifs, ainsi que des extensions JavaScript en option. C'est l'un des projets les plus populaires sur la plate-forme de gestion de développement GitHub.



(Source : Voir le lien N 14 dans la webographie située à la page 55)

5.6) PHP est un :

PHP: Hypertext Preprocessor⁴¹, plus connu sous son sigle **PHP** (sigle auto-référentiel), est un langage de programmation libre⁴², principalement utilisé pour produire des pages Web dynamiques via un serveur web⁴¹, mais pouvant également fonctionner comme n'importe quel langage interprété de façon locale. PHP est un langage impératif orienté objet.



(Source : Voir le lien N 15 dans la webographie située à la page 55)

5.7) jQuery est :

une bibliothèque JavaScript libre et multiplateforme créée pour faciliter l'écriture de scripts côté client dans le code HTML des pages web2. La première version est lancée en janvier 2006 par John Resig.



(Source : Voir le lien N 16 dans la webographie située à la page 55)

5.8) Merise est :

Merise est une méthode de modélisation axée sur les données et les processus métier dans le cadre de la conception de systèmes d'information. En commençant par la modélisation conceptuelle, Merise permet de détailler progressivement les différents niveaux de représentation pour aboutir à une mise en œuvre du système d'information. Chez Alcitech, nous sommes experts dans la méthode Merise et nous pouvons vous aider à concevoir une base de données robuste et à structurer vos processus métier de manière optimale.



(Source : Voir le lien N 17 dans la webographie située à la page 55)

5.9) UML est :

UML est une méthode de modélisation polyvalente utilisée pour représenter les aspects structurels, comportementaux et fonctionnels d'un système logiciel. Grâce à une variété de diagrammes tels que les diagrammes de classes, les diagrammes de cas d'utilisation et les diagrammes de séquence, UML offre une vision globale du système. Chez Alcitech, nous maîtrisons UML et nous pouvons vous aider à concevoir et à documenter votre système logiciel de manière efficace et professionnelle.



(Source : Voir le lien N 18s dans la webographie située à la page 55)

4) Nature de l'étude :

J'ai choisi une étude prospective car les études prospectives mettent en lumière les tendances d'un secteur et identifient les opportunités et les défis émergents. En puisant dans les informations fournies par diverses sources, elles étudient l'impact des principaux facteurs internes et externes qui ont une incidence sur le secteur. En tenant compte des changements économiques, sociaux, institutionnels et technologiques, les études prospectives facilitent les examens des politiques et la planification stratégique, présentent la gamme d'options dont disposent les décideurs et décrivent les différents scénarii qui pourraient découler de ces choix.

5) Enchantions de l'étude :

J'ai diffusé un questionnaire QCM auprès de nos gestionnaires RH au niveau de l'aref rabat-sale-Kenitra des hommes et des femmes avec différents statuts qui ont normalement utilisé Masirh pour la gestion administrative des ressources humaines au niveau régional et qu'on en contact avec le service de poursuite du projet Masirh pour échange d'information et pour demander l'aide de l'équipe technique et métiers en cas de blocage.

6) Bénéficiaires de produit :

Les cadres du ministère de l'éducation nationale et surtout les gestionnaire des ressources humaines qui utilisent masirh comme étant le system d'information des ressources humaines que ça soit au niveau centrale (DRHFC) et aussi au niveau régional dans les AREF ,les DP et même dans les établissements scolaire cette plateforme va les aider à apprendre comment travailler avec masirh et va ouvrir un espace de communication et d'interfaçage avec l'équipe .

Chapitre II :

Présentation de résultats

Dans ce dernier chapitre je vais vous présenter mon produit final qu'il s'agit d'une plateforme web pour la formation des cadres du ministère de l'éducation nationale.

1) Présentation et discussion de réponses des gestionnaires :

1) Quel type de support de formation préférer vous ?

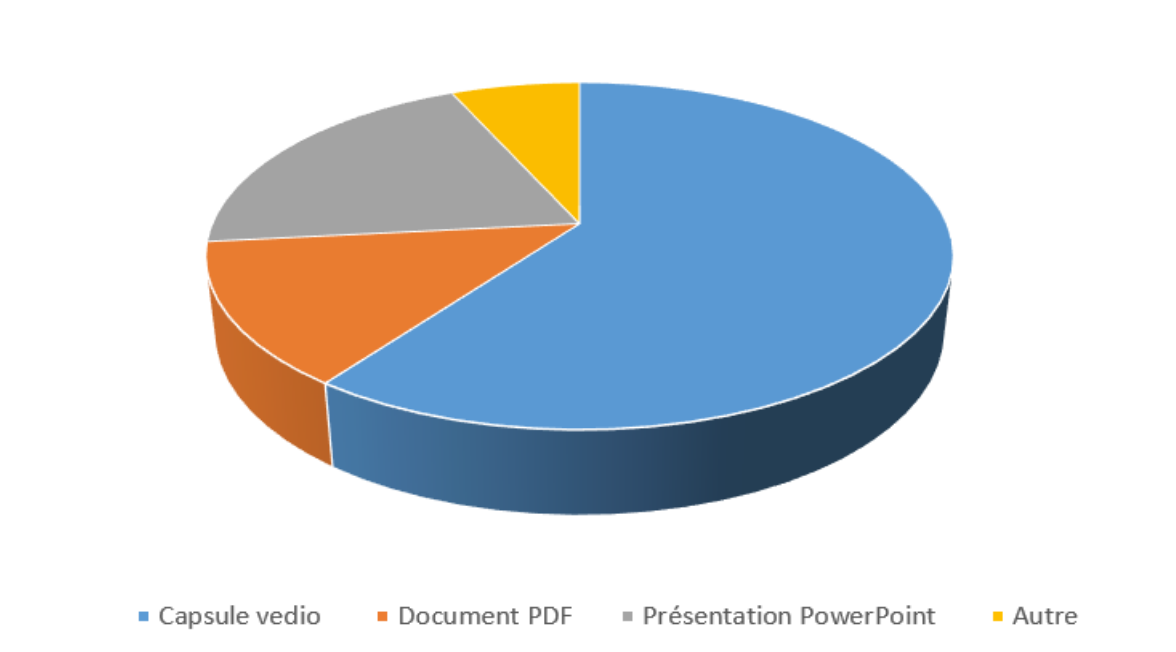


Figure 8: Graph de support préféré par nos gestionnaires

Selon le graph on peut remarquer que la majorité préfère la vidéo comme support de formation. Et il y a d'autres qui préfèrent les documents tels que PDF, PPT... Donc on va essayer de faire les supports de formation en capsule vidéo et les mettre à la disposition de nos utilisateurs et ajouter aussi des documents, des guides ... pour satisfaire les autres.

2) Quel mode de formation préférer vous ?

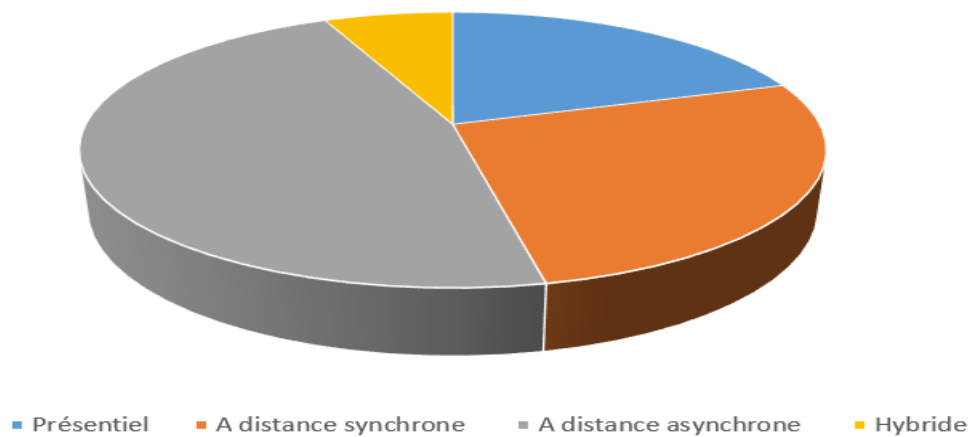


Figure 9: Graph de mode de formation préféré par nos gestionnaire

Selon le graph la formation à distance est plus préféré que la formation en présentiel car c'est plus flexible est moins couteuse.

3) Est-ce que la qualité de la formation augment votre motivation à travailler avec le nouveau SIRH ?

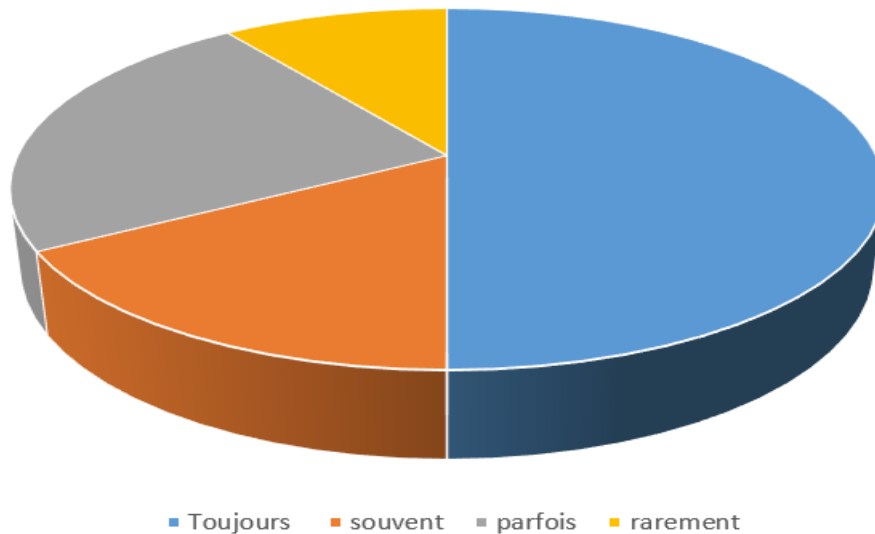


Figure 10: Graph de l'impact de la qualité de formation sur la motivation à travailler avec le nouveau SIRH

Selon le graph la qualité de la formation augment la motivation chez la plupart des gestionnaires à utiliser et travailler avec le niveau SIRH.

4) Est-ce que les formations organisées en présentiel sont suffisant ?

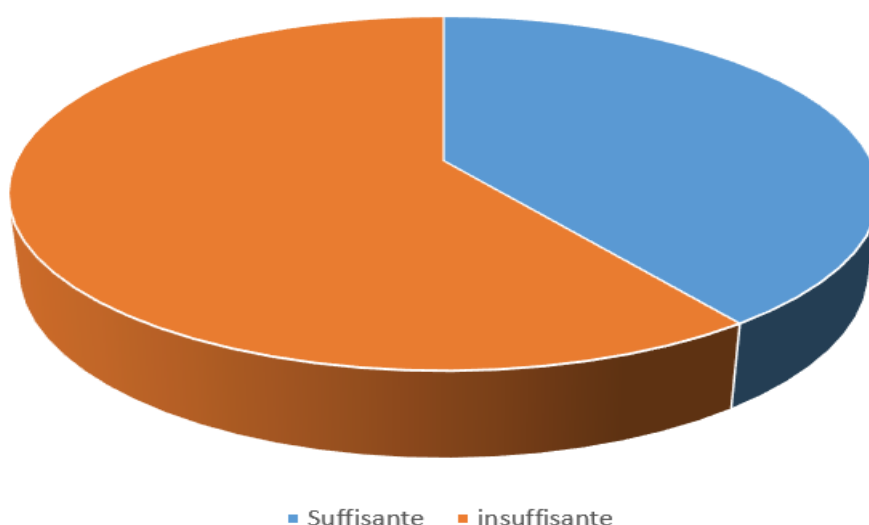


Figure 11: Graph parlent de la suffisance/L'insuffisance de la formation présentiel

Selon le graph la majorité trouvent que la formation en présentiel n'est pas suffisant donc il faut compléter par d'autre moyen tel que la formation a distance ou hybride.

5) Quel est le moyen de communication que vous utilisez actuellement pour communiquer avec l'équipe masirh ?

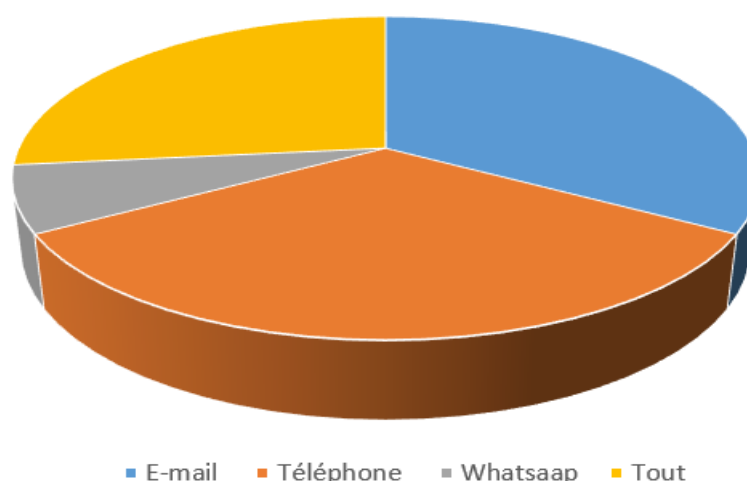


Figure 12: Graph des moyens de communication utiliser actuellement

Selon le graph la majorité utilisent actuellement les E-MAIL ou le téléphone pour communiquer avec l'équipe projet afin d'exprimer leurs besoins, leurs retours, leurs difficulté ...

6) Est-ce que les moyens de communication utiliser actuellement vous aide à arriver au niveau de de communication et d'interfaçage que vous voulez ?

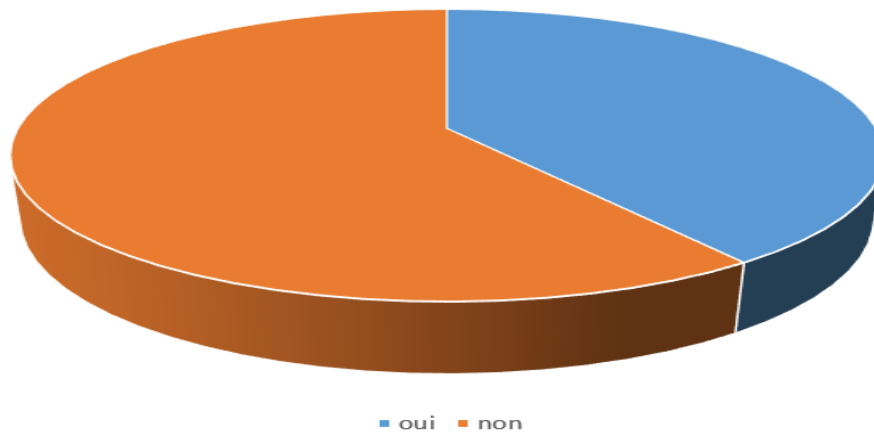


Figure 13: Graph présentant la suffisance/l'insuffisance de la commutation via les moyens basic actuelle

Selon le graph les moyens actuels ne sont pas suffisant donc il ne faut développer un espace de communication et d'interfaçage permanant qui réponds au besoins.

7)Pour vous quel est le module le plus complexe dans masirh ?

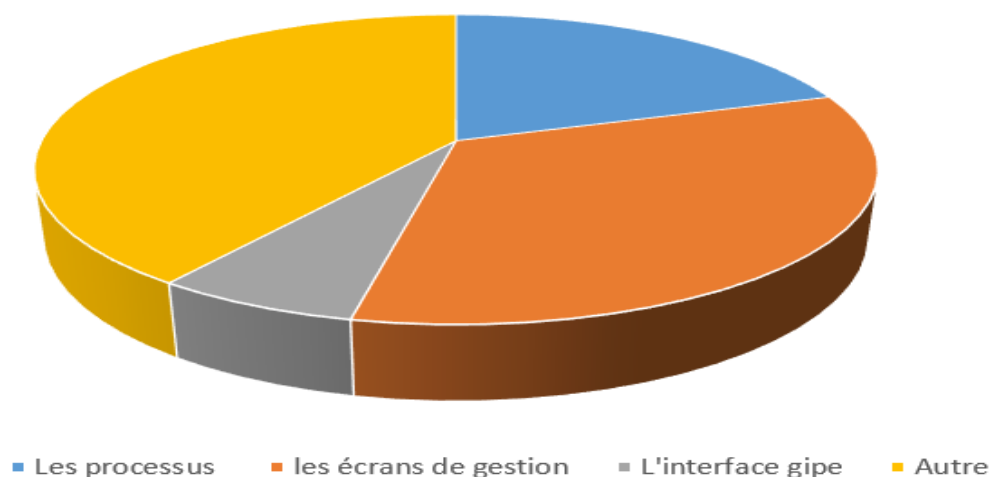


Figure 14: Graph des modules les plus complexe dans masirh

Selon le graph chaque 'un a ses propres difficultés donc il faut préparer des supports de formation en ligne qui touche tous ces modules afin de satisfaire tous nos gestionnaires.

8) Est-ce que vous êtes besoins d'un interfaçage permanant avec l'équipe masirh ?

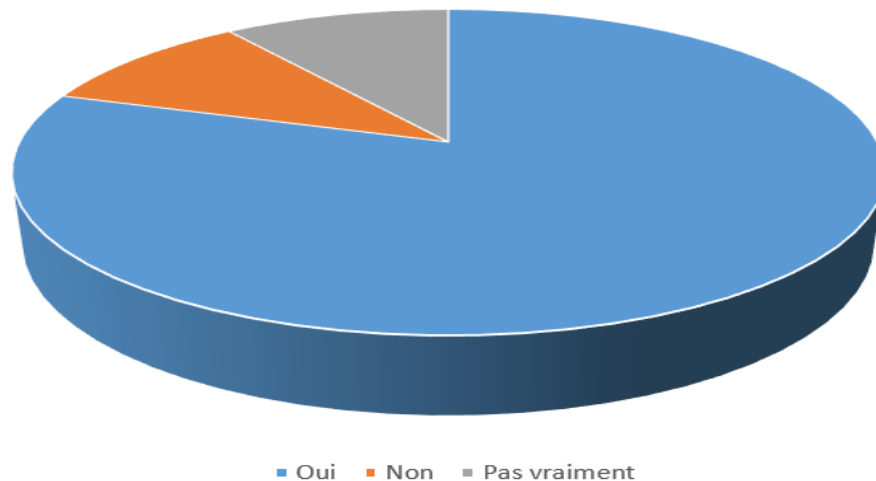


Figure 15: Graph de besoin d'interfaçage avec l'équipe chez les gestionnaire

Selon le graph les gestionnaires sont toujours besoin d'interfaçage et de communication avec l'équipe masirh.

9) Est-ce que la formation et la communication suffisant diminuer votre résistance au niveau SIRH ?

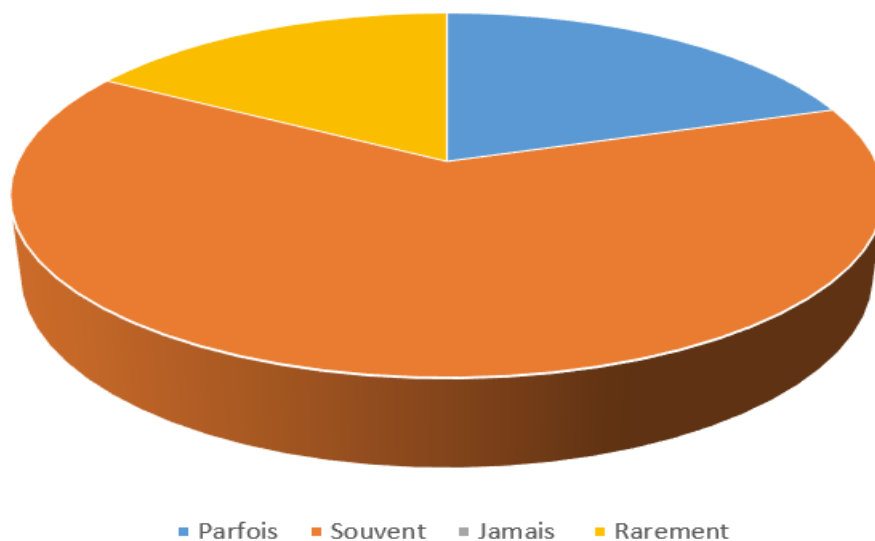


Figure 16: Graph de l'impact de la communication et la formation sur la résistance des gestionnaire a migrer vers un nouveau SIRH

Selon le graph la communication permanent est correct avec des formations efficaces
diminuer la résistance des gestionnaires à migrer vers le nouveau SIRH.

10) Est-ce que vous êtes intéressés par la formation en ligne dans votre domaine de travail ?

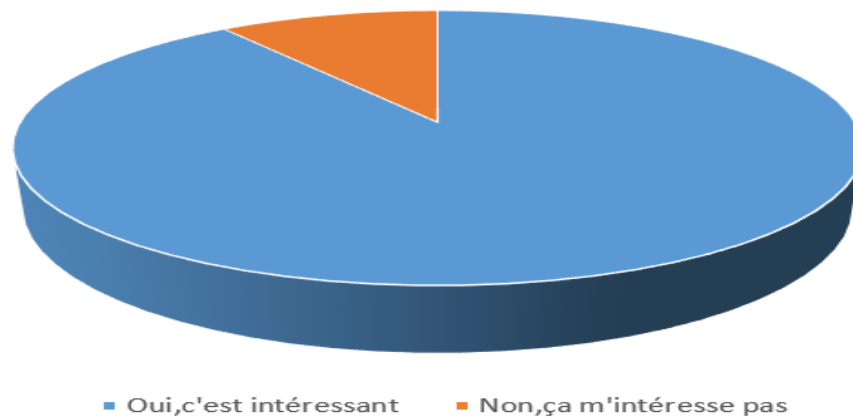


Figure 17: Graph des personnes intéressées /non intéressés par des formation a distance en SIRH

Selon le graph la majorité sont intéressée par les formation à distance afin de développer
leurs compétences et leurs aptitudes de travail.

2) Présentation de résultat de la conception

Nous avons l'entité administrateur qui gère les formation une formation peut avoir au moins une vidéo comme support ,un cadre peut s'inscrire a une ou plusieurs formation ,l'admis va gérer aussi les cadre qui ont accès ,un cadre peut faire des réclamations et suivre ses formation en ligne.

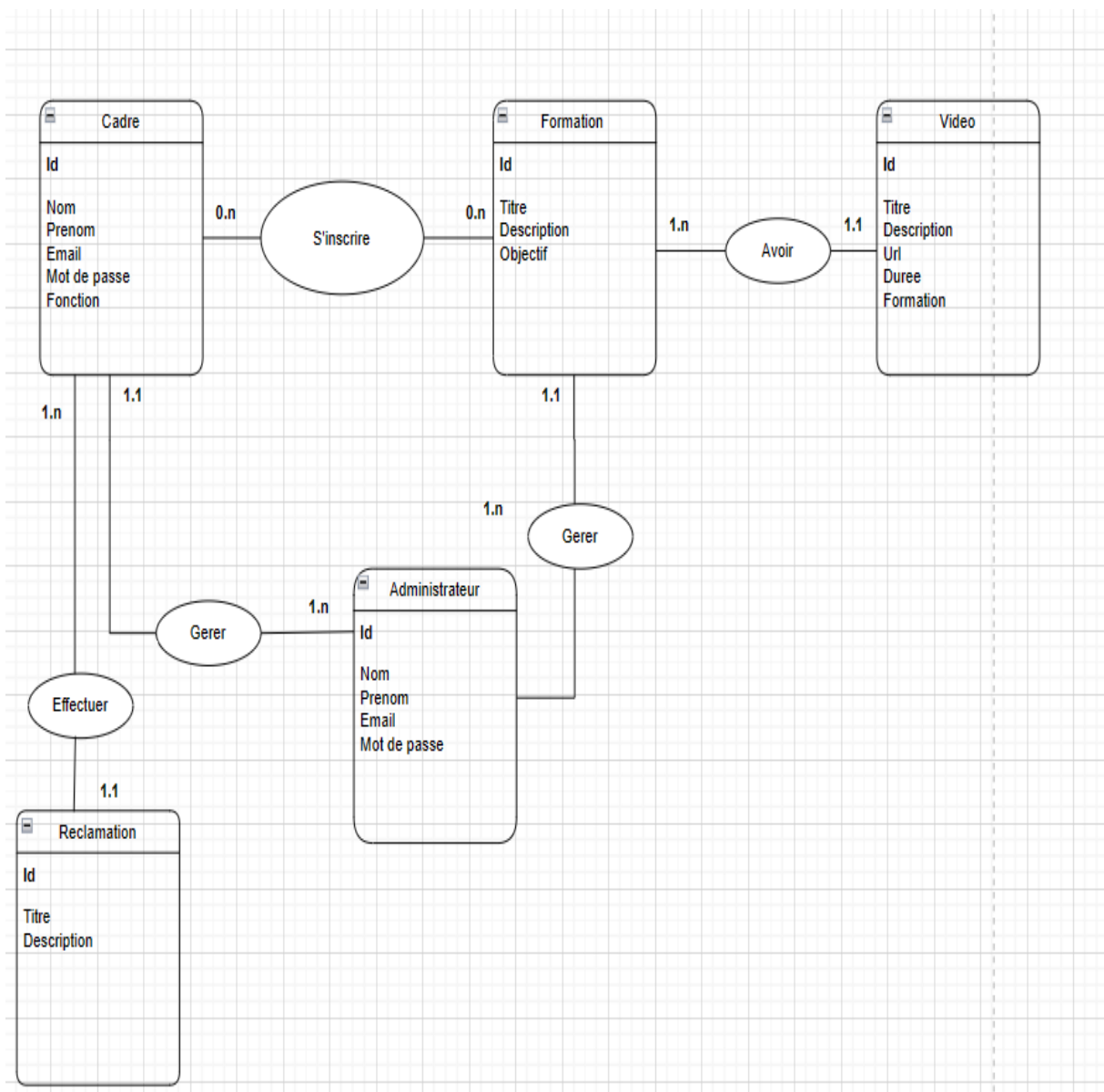


Figure 18:Résultat de conception MCD

Voici le diagramme cas d'utilisation de cette plateforme nous avons deux type d'utilisateurs un cadre (bénéficiaires) et un admin les deux auront la possibilité de créer un compte s'authentifier, chercher des formations et les visualiser aussi, mais l'admin aura plus de droits en gestion de contenu et des comptes il a la possibilité d'ajouter, modifier ou supprimer une formation ou un cadre.

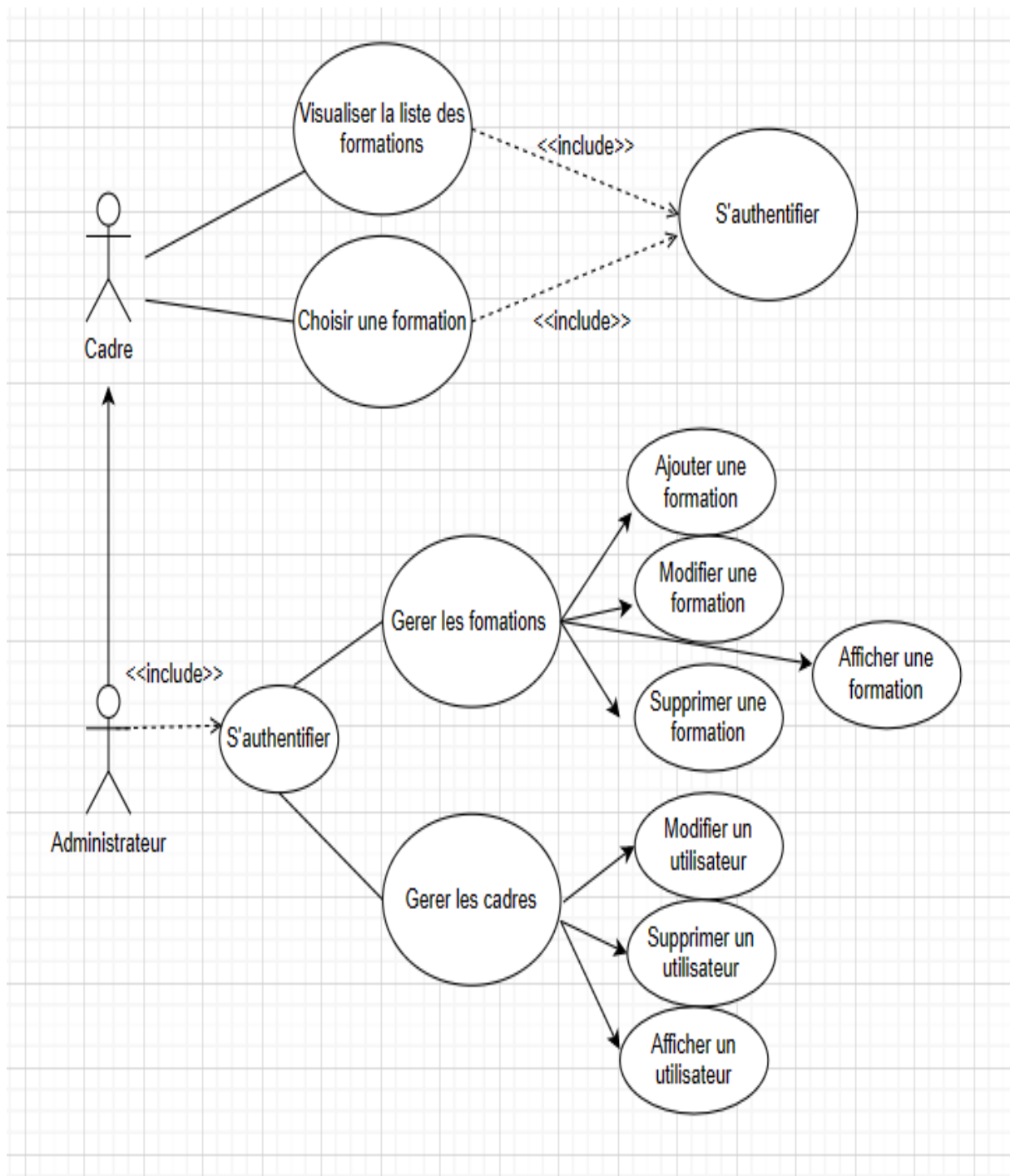


Figure 19:Diagramme cas d'utilisation

3) Présentation de la plateforme :

Voici le résultat du développement effectuée jusqu'à présent il s'agit d'une plateforme web de formation une fois vous accédez à la plateforme en ligne via le navigateur qui est le client vous trouvez un espace d'authentification car cette plateforme est réservée aux cadres du ministère de l'éducation nationale et surtout les cadres qui gèrent les ressources humaines du ministère. Vous êtes censés avoir un compte et entre votre nom d'utilisateur et le mot de passe pour accéder à la plateforme et pouvoir effectuer plusieurs choses selon vos droits d'accès.



Connexion

Nom d'utilisateur

Mot de passe

Se Connecter

Figure 20: Espace d'authentification de la plateforme

Une fois vous authentifier vous trouvez la page d'accueil de la plateforme qui contient des textes présentatifs de la plateforme qui parle de l'objectif de la plateforme et quelques détails j'ai fait un design simple avec des illustrations signification et facile à utiliser ,nous avons le logo du ministère ,nous avons un menu qu'on v atout de suite détailler chaque page et son contenu .

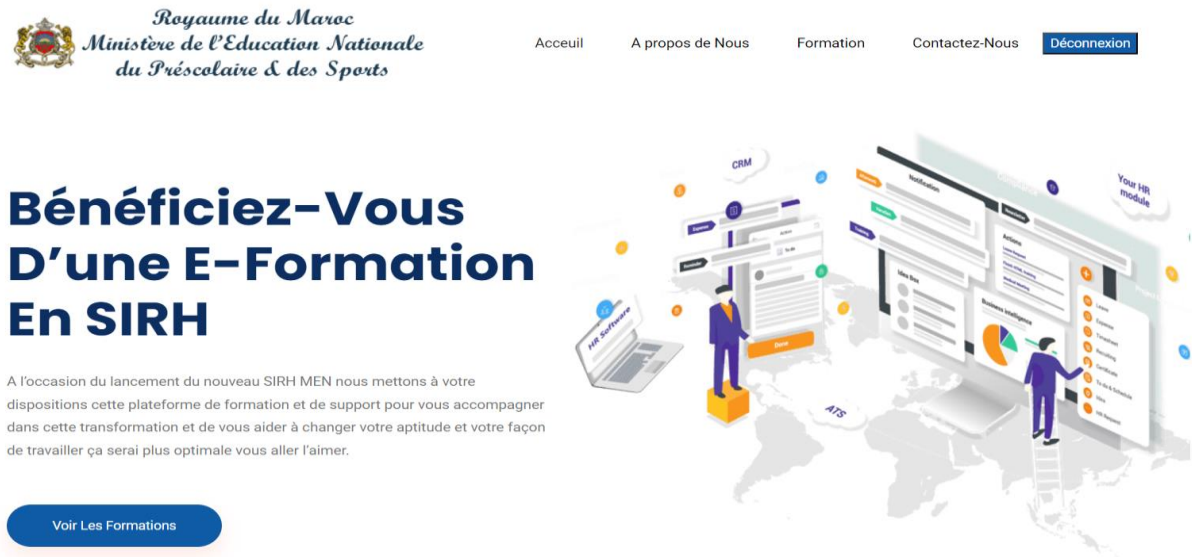


Figure 21:Espace d'accueil-Text présentatif de la plateforme

Nous avons aussi cette section qui parle de la motivation du personnel qui est la priorité et qu'on souhaite augmenter à travers la formation en ligne au niveau de la plateforme.

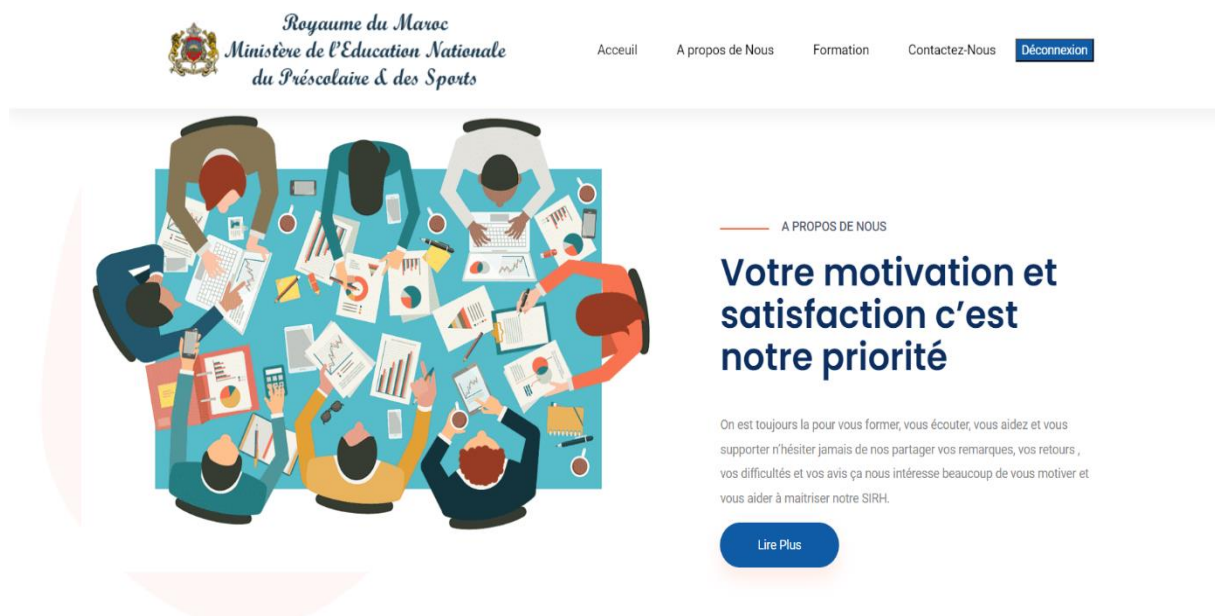


Figure 22:Page d'accueil de la plateforme bloc 2

Nous avons aussi la page A propos de nous qui contient les services de la plateforme avec leurs descriptions notamment

- Le service de formation a travers les support de formation mise a la disposition de nos cadres
- Le service de support via un espace de communication avec l'équipe
- Le service suivi et mesure a travers l'interfaçage permanent et asynchrone avec l'équipe pour tout de sorte de support ,aide ,correction...

Nos services



Formation

Cette plateforme met à votre disposition des supports de formation dans tous ce qu'est relative à la GRH sur masirh



Support

Cette plateforme vous offre un support technique et métiers par des expert en RH et en technique au niveau centrale pour vous aider à suivre.



Suivi et mesure

Cette plateforme va aider l'équipe projet à suivre avec les gestionnaire l'avancement de masirh et de mesurer les résultats.

Figure 23:Page a propos de la plateforme

La partie la plus important c'est la partie formation dans cette pages vous trouvez la listes des formation disponible avec une petite descriptions ... On cliquant sur une formation il te dirige vers une page qui contiens plus de détails et des support de formation soit vedio soit documents.

Quand vous cliquer sur la formation souhaitée vous trouvez une page détails formation qui contient le support de cette formation les objectifs de la formation et beaucoup de détails vous pouvez même télécharger les supports chez vous et suivre les guides.



Royaume du Maroc
Ministère de l'Éducation Nationale
du Préscolaire & des Sports

[Accueil](#) [A propos de Nous](#) [Formation](#) [Contactez-Nous](#) [Déconnexion](#)

Liste des formations disponibles



Interface GIPE
Interface GIPE
Dans cette formation on va voir l'interface gipe dans sa totalité scénario de création et relation entre acte, arrêté et bordereaux



Processus Mariage Agent
Processus Mariage Agent
Dans cette partie on va attaquer le processus Mariage Agent : voir les étapes dès le démarrage jusqu'à la fin et voir comment



Processus Mise En Disponibilité
Processus Mise en disponibilité
Dans cette partie on va attaquer le processus Mise en disponibilité : voir les étapes dès le

Figure 24:Page de formations disponible sur la plateforme

Dans la page de contact nous avons ces blocs qui présente cette page et qui parle de l'objectifs de cette communication et de son importance et surtout l'impact sur la motivation il contient aussi d'autre détails tel que les coordonnées, l'espace de réclamation ... donc cette page est une page d'interfaçage, de réclamation ...



Figure 25: Bloc présentative de la page de contact de la plateforme

Toujours dans la page de contacts nous avons cette map qui montre la localisation de notre direction si les utilisateurs souhaite nous visiter.

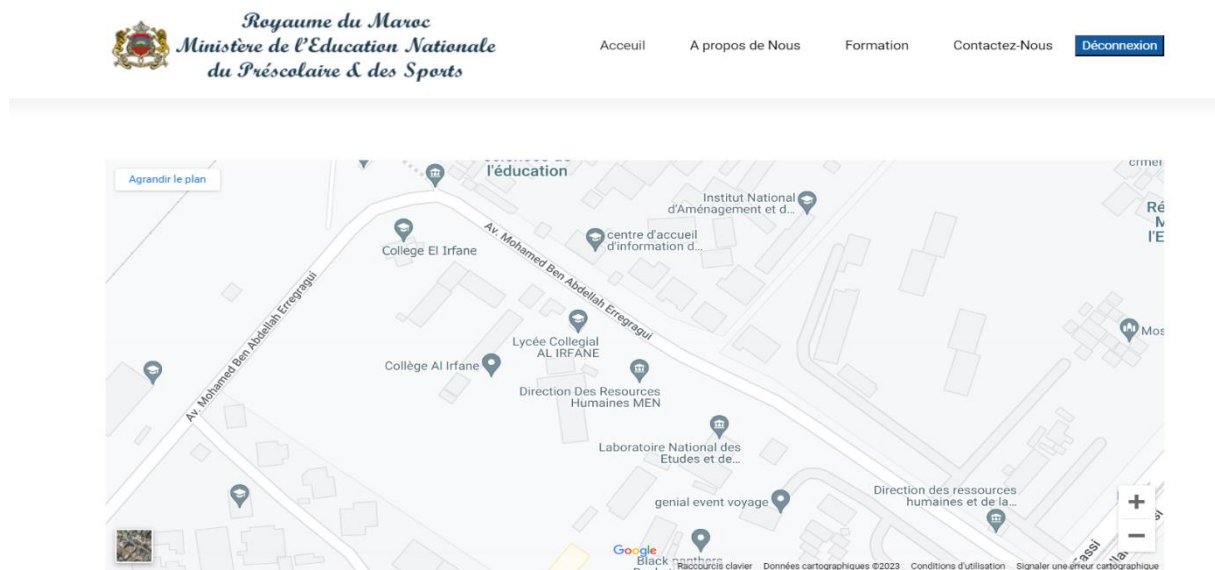


Figure 26: Bloc localisation dans page de contact de la plateforme

Le dernier bloc dans cette page de contact contient un formulaire pour envoyer un message /réclamer

A screenshot of a contact form titled 'Laissez nous un message'. The form includes a large text area for 'Taper votre Message', and three input fields for 'Taper votre Nom', 'Entrer votre e-mail', and 'Entrer le sujet'. A blue button labeled 'ENVOYER MESSAGE' is at the bottom. To the right of the form, contact information is listed: 'Rabat, Maroc', 'Rue Erragragui Madinat Al Irfane', '+212 65-7976512', and 'masirh_sup@yahoo.fr'.

Figure 27: Section de messagerie dans page de contact de la plateforme

Au bas de chaque page vous avez trouvez ce pied de page qui con tient plusieurs informations ainsi que des liens utiles pour plus d'informations.

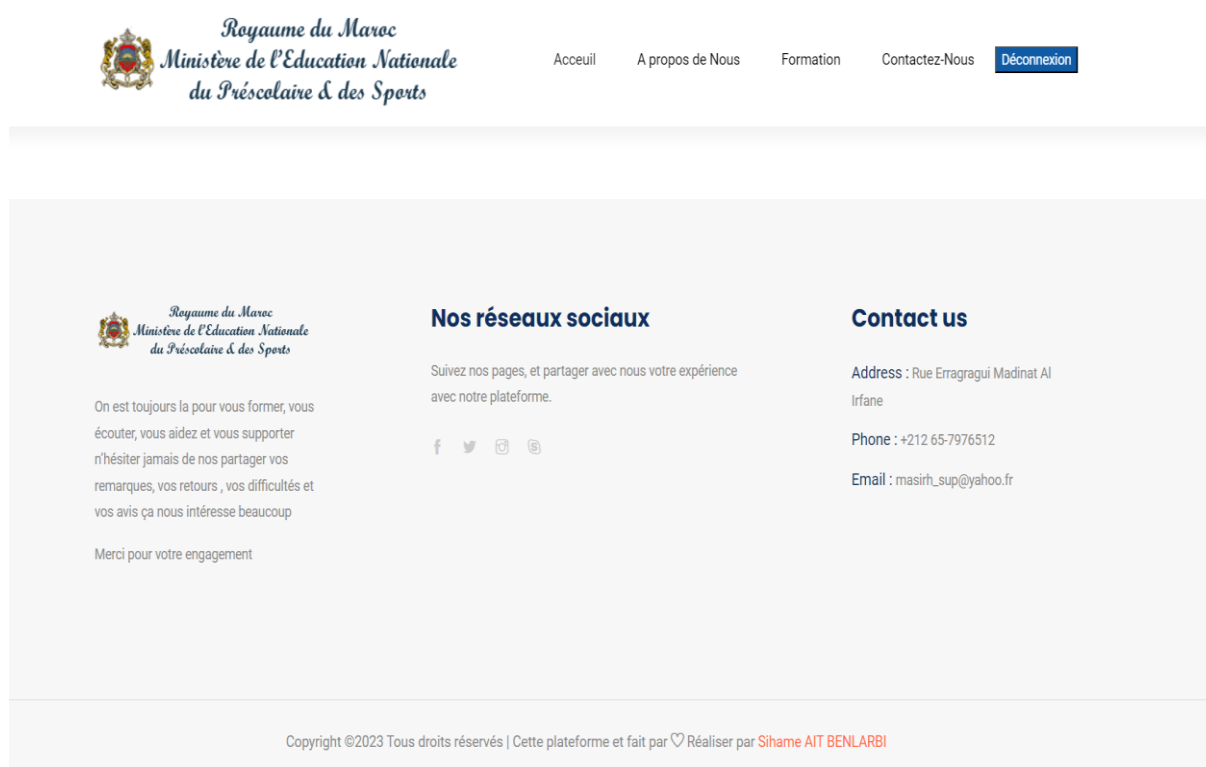


Figure 28: Pied de page de la plateforme

Conclusion générale

En conclusion, ce rapport de projet de fin d'études porte sur la conception et le développement d'une plateforme de formation à distance et de support en ligne pour les utilisateurs du système RH Masirh au sein du Ministère de l'Éducation nationale, du Préscolaire et des Sports. Cette plateforme vise à résoudre les problèmes liés à la conduite de changement et à la formation des utilisateurs de cette solution, en offrant un contenu de formation organisé et efficace, ainsi qu'un espace de communication pour exprimer les besoins et les réclamations des utilisateurs.

Dans ce rapport j'ai présenté l'organisme ou je travaille qui est la Direction des Ressources Humaines et de la Formation des Cadres, ainsi que le système RH Masirh. Ensuite, nous avons élaborer la problématique que j'ai identifiée, détailler le problème et expliquer comment on a proposé une solution pour y remédier. On a également présenté l'analyse et la conception réalisées dans le cadre de sa recherche pour atteindre les résultats souhaités.

On va bientôt déployer une version beta de la plateforme et voir le feedback des utilisateurs pour s'inspirer de leurs avis afin de continuer le développement de cette plateforme et d'ajouter d'autre améliorations et d'autres fonctionnalités.

En somme, ce projet de fin d'études est une contribution importante à l'amélioration de la gestion des ressources humaines et de la formation des cadres au sein du Ministère de l'Éducation nationale, et permettra aux utilisateurs de la solution Masirh de mieux utiliser cette solution et de bénéficier d'un support efficace et adapté à leurs besoins.

Table des matières

Dédicace.....	3
Résumé	4
Liste de figures	6
Liste des abréviations	7
Sommaire.....	8
Introduction générale	1
Partie I : Cadre conceptuel	5
Chapitre I : Présentation de la DRHFC-MEN	6
1)Portrait académique et professionnel de Monsieur Chakib Ben moussa, Ministre de l'Education Nationale	6
2)Organigramme du Département :.....	8
3)Attributions du Ministère	9
4)Attributions & Organisation	9
5) Présentation de la DRH.....	10
6) Composition de la DRHFC-MEN	11
7)Organigramme de la DRH.....	12
Chapitre II : Présentation de la plateforme masirh	13
1)SIRH : définition, fonctions et avantages :.....	13
2) Présentation de la solution masirh (l'extension actuelle) :	15
3) Présentation de la solution masirh JADID (la nouvelle extension) :	17
4) Conduite de Changement.....	18
Partie II : Cadre empirique.....	23
Chapitre I : Méthodologie de recherche.....	24
1)Problématique	24
2)Outils d'investigation :	26
3) Outils de conception et de développement :	27
4)Nature de l'étude :	33
5)Enchantions de l'étude :	33
6)Bénéficiaires de produit :	34
Chapitre II : Présentation de résultats.....	35
1)Présentation et discussion de réponses des gestionnaires :	35
2)Présentation de résultat de la conception	41

3)Présentation de la plateforme :.....	43
Conclusion générale.....	50
Webographies :	54

Webographies :

1. <https://www.men.gov.ma/Fr/Pages/bg-Chakib-BENMOUSSA.aspx>
2. <https://www.men.gov.ma/Fr/Pages/Organigramme.aspx>
3. <https://www.men.gov.ma/Fr/Pages/Attributions-Men.aspx>
4. <https://www.men.gov.ma/Fr/Pages/Attributions-organisation.aspx>
5. <https://www.men.gov.ma/Ar/Pages/DRHFC.aspx>
6. <https://www.masirh.men.gov.ma/>
7. <https://www.sage.com/fr-ma/blog/glossaire/sirh-definition-fonctions-et-avantages/>
8. <https://www.appvizer.fr/magazine/operations/gestion-de-projet/conduite-changement-definition>
9. <https://www.google.com/intl/fr/forms/about/>
10. <https://fr.wikipedia.org/wiki/WampServer>
11. https://fr.wikipedia.org/wiki/Hypertext_Markup_Language
12. https://fr.wikipedia.org/wiki/Feuilles_de_style_en_cascade
13. <https://fr.wikipedia.org/wiki/JavaScript#:~:text=Avec%20les%20langages%20HTML%20et,moteur%20JavaScript%20pour%20l'interpr%C3%A9ter.>
14. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Bootstrap_\(framework\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Bootstrap_(framework))
15. <https://fr.wikipedia.org/wiki/PHP>
16. <https://fr.wikipedia.org/wiki/JQuery#:~:text=jQuery%20est%20une%20biblioth%C3%A8que%20JavaScript,janvier%202006%20par%20John%20Resig.>
17. <https://www.uv.es/nemiche/cursos/polycopies/5%20Merise.pdf>
18. <https://www.lucidchart.com/pages/fr/langage-uml>