# Discours de Présentation : Conception et Réalisation d’une Application Web pour la Gestion des Personnels

Bonjour, chers professeurs, encadreurs et invités distingués., et je suis honoré de présenter mon mémoire de fin d’études pour l’obtention de la licence en Informatique, Risques et Décisions à l’ESMIA. Ce travail, réalisé lors d’un stage de trois mois au Ministère de l’Environnement et du Développement Durable (MEDD) à Nanisana, Madagascar, porte sur la « Conception et Réalisation d’une Application Web pour la Gestion des Personnels ». Aujourd’hui, je vais vous guider à travers le contexte, les objectifs, la méthodologie, les résultats, les discussions, les recommandations et la conclusion, en m’appuyant sur les diapositives de ma présentation .

## Introduction (2 minutes)

Le Ministère de l’Environnement et du Développement Durable à Nanisana joue un rôle stratégique dans la mise en œuvre des politiques environnementales de Madagascar, soutenant les objectifs du Plan Émergence Madagascar (2019-2023). Une gestion efficace du personnel est essentielle pour coordonner ces efforts. Cependant, le MEDD s’appuie sur des outils obsolètes, comme des fichiers Excel et des documents papier, qui entraînent des inefficacités. Les contraintes budgétaires limitent l’accès à des solutions numériques modernes, et malgré un cadre juridique favorable à la transparence, l’accès aux technologies reste inégal. Ces réalités contradictoires soulignent la nécessité d’une solution adaptée pour moderniser la gestion des agents, tout en soutenant les ambitions de numérisation du gouvernement.

## Problématique et Objectifs (2 minutes)

La problématique est la suivante : Malgré les ambitions de modernisation numérique du Plan Émergence Madagascar, le MEDD à Nanisana utilise des outils obsolètes. Comment une application web personnalisée peut-elle optimiser la gestion des agents ? Pour répondre à cette question, deux objectifs spécifiques ont été définis :

1. Identifier et documenter les limites des outils actuels, comme Excel et les systèmes papier, en quantifiant leur impact sur l’efficacité.
2. Démontrer la nécessité d’une application web personnalisée, offrant une interface intuitive, une centralisation des données, une meilleure coordination et des rapports avancés.

Ces objectifs reposent sur deux hypothèses :

* Les outils actuels manquent de centralisation, d’automatisation, de suivi en temps réel et de reporting, causant des pertes de temps.
* Une application web personnalisée améliore la gestion grâce à une interface intuitive et des fonctionnalités adaptées.

Les résultats attendus incluent une analyse claire des limites actuelles, validée par des outils comme le diagramme d’Ishikawa, et la conception d’une solution répondant aux besoins du MEDD.

## Matériels et Méthodes (3 minutes)

### Matériels

Le projet a été réalisé au MEDD, un acteur clé du secteur environnemental, offrant un contexte idéal pour développer une application concrète. La gestion numérique du personnel a été choisie comme thème, car elle est cruciale pour optimiser les opérations. La zone d’étude est le siège du MEDD à Nanisana, Antananarivo, au sein de la Direction des Systèmes d’Information (DSI).

### Méthodes

Pour vérifier les hypothèses, plusieurs méthodes ont été utilisées :

* **Méthodes communes** : Des entretiens semi-directifs avec le personnel de la DSI/MEDD (15 employés, incluant gestionnaires RH et agents) pour recueillir des retours qualitatifs. Une recherche documentaire sur les outils numériques a complété l’analyse.
* **Pour l’hypothèse 1** (limites des outils actuels) : Un **diagramme d’Ishikawa** a identifié les causes d’inefficacité, classées en cinq catégories : matériels (ordinateurs obsolètes), méthodes (processus manuels), main-d’œuvre (compétences limitées), matières (données fragmentées) et milieu (coordination faible).
* **Pour l’hypothèse 2** (nécessité d’une application) : Des **diagrammes de cas d’utilisation UML** ont modélisé les interactions des utilisateurs avec le système (ex. : gestion des congés, rapports). Un **diagramme de classe** (MCD) a structuré les données, comme les entités Personnel et Congés.

### Limites

Le projet a été contraint par un délai de trois mois, limitant le déploiement, et un retour utilisateur insuffisant, dû à la disponibilité limitée des employés.

## Résultats (4 minutes)

### Résultat 1 : Analyse des Outils Actuels et Besoins

L’analyse des outils actuels a révélé des lacunes critiques :

* **Fragmentation des données** : Les informations sur les agents sont dispersées entre fichiers Excel et documents papier, entraînant des incohérences. Un gestionnaire RH a noté que consolider les fichiers prend des heures.
* **Processus manuels** : La validation des congés ou la génération de rapports est lente et sujette à des erreurs.
* **Absence de suivi en temps réel** : Les gestionnaires ne peuvent pas ajuster rapidement les plannings face aux absences.
* **Communication inefficace** : Les échanges interdépartementaux reposent sur des appels ou des documents physiques.

L’analyse des besoins a distingué :

* **Besoins des gestionnaires RH** : Centralisation des données, rapports automatisés, suivi en temps réel des plannings.
* **Besoins des employés** : Interface simple pour gérer les congés, accès rapide aux informations personnelles.

### Résultat 2 : Diagrammes de Conception

Pour répondre à ces besoins, des outils de conception ont été développés :

* **Diagramme de cas d’utilisation** : Il représente les interactions des utilisateurs (administrateurs, employés) avec des fonctionnalités comme l’authentification, la gestion des congés et la consultation de rapports, assurant une interface intuitive.
* **Diagramme de classe (MCD)** : Il structure les données en entités (ex. : Personnel, Congés, Rôles) et leurs relations, garantissant une base de données centralisée et efficace.

Ces résultats valident les hypothèses sur les limites des outils actuels et la nécessité d’une solution structurée.

## Discussions (2 minutes)

Les outils actuels du MEDD, comme Excel et les systèmes papier, causent des inefficacités majeures. La fragmentation des données entraîne des doublons et des erreurs, tandis que les processus manuels, comme la validation des congés, consomment un temps précieux. L’absence de suivi en temps réel complique la gestion des imprévus, et la communication interdépartementale inefficace retarde les projets. Ces problèmes, confirmés par les entretiens, réduisent la productivité et contredisent les objectifs de modernisation.

Une application web personnalisée répond à ces lacunes en centralisant les données, en automatisant les tâches et en améliorant la coordination. Contrairement aux solutions génériques, elle est adaptée aux besoins spécifiques du MEDD, comme la gestion des équipes environnementales. Cependant, des défis subsistent : la résistance des employés aux outils numériques et les limites de l’infrastructure informatique (vieux serveurs) pourraient freiner l’adoption.

## Recommandations (2 minutes)

Pour surmonter ces défis, deux recommandations sont proposées :

1. **Améliorer les outils de gestion** : Développer une application web centralisée avec une base de données unique (MySQL) pour éliminer les doublons, automatiser les processus (ex. : congés) et offrir des rapports avancés. Des fonctionnalités de suivi en temps réel et une interface intuitive amélioreront la prise de décision.
2. **Soutenir l’adoption** : Former les employés pour réduire la résistance au changement. Investir dans des serveurs modernes et une connectivité stable pour garantir l’évolutivité. Intégrer des outils comme une messagerie interne ou une gestion d’événements pour répondre aux besoins futurs.

Ces mesures s’alignent sur les tendances RH modernes et renforcent l’efficacité du MEDD.

## Conclusion (1 minute)

En conclusion, ce projet a répondu aux difficultés de gestion du personnel au MEDD Nanisana en identifiant les lacunes des outils actuels et en proposant une application web personnalisée. L’analyse via Ishikawa et les entretiens a validé les inefficacités, tandis que les diagrammes UML ont structuré une solution adaptée. Malgré des défis comme la résistance au changement, des formations et des investissements infrastructurels assureront le succès. À l’avenir, intégrer des technologies comme l’IA prédictive pourrait anticiper les besoins RH, renforçant l’efficacité du MEDD dans ses politiques environnementales. Merci pour votre attention, et je suis prêt à répondre à vos questions.