



ECOLE SUPERIEURE DE MANAGEMENT
ET D'INFORMATIQUE APPLIQUEE

RAPPORT DE STAGE

LICENCE 2 – INFORMATIQUE, RISQUES ET DECISIONS

PROCESSUS DE GESTION DE RESSOURCES HUMAINES

Présenté par : RAZAFINDRAMONJY Fanomezantsoa Tahina

Encadreur professionnel : RAKOTONIMARO Hery Sambilo Martin

Année universitaire : 2023 / 2024

SOMMAIRE

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS

RESUME

ABSTRACT

ACRONYMES

GLOSSAIRE

INTRODUCTION

1 CONCEPT ET ETAT DE L'ART

1.1 CONCEPT

1.2 ETAT DE L'ART

2 MATERIELS ET METHODES

2.1 MATERIELS

2.2 METHODES

2.3 LIMITE DE LA METHODOLOGIE

2.4 CHRONOGRAMME DES ACTIVITES

3 RESULTATS

3.1 L'adoption d'un processus manuel dans la gestion RH réduit et dégrade la performance interne et des autres départements rattachés au département RH.

3.2 Mise en place d'une application efficace et adaptée aux besoins de l'entreprise.

4 DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS

4.1 DISCUSSIONS

4.2 RECOMMANDATIONS

CONCLUSION

REFERENCES WEBOGRAPHIQUES

ANNEXE

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX

LISTE DES FIGURES

LISTE DES CART

Louanges à Dieu

Louange à Dieu par la grâce de qui s'accomplissent les bonnes choses. Je le remercie pour m'avoir comblé de tous ses bienfaits et courage pour l'accomplissement de mon stage et l'édition du présent rapport.

REMERCIEMENTS

Après avoir rendu grâce à Dieu le Tout Puissant et le Miséricordieux, nous adressons nos sincères remerciements à :

- Madame Romaine RAMANANARIVO, le Directeur Général et Monsieur Sylvain RAMANANARIVO, directeur Général Adjoint, donnant le privilège de la suite de nos études au sein de l'Ecole Supérieure de Management et de l'Informatique Appliquée (E.S.M.I.A).
- Madame Aina Rosy RAMANANARIVO, le Directeur des études de l'E.S.M.I. A pour ses précieuses recommandations.
- Sans oublier de remercier mon encadreur pédagogique pour m'avoir accompagné durant la rédaction de ce rapport.
- Il me paraît opportun d'exprimer ma gratitude envers tous les corps administratif et professoral de DSI pour leurs prestigieuses contributions que ça soit en termes de formation ou d'assistance, dans le but de m'aider à construire mon avenir.
- Enfin, un grand merci à la famille qui est toujours présent pour l'encouragement dans les choix d'orientation professionnelle et les bons conseils pour la rédaction de ce rapport de stage.

RESUME

Ce rapport a été rédigé durant la période de stage. Le stage a débuté le 02 mars 2024 et se terminera le 3 mai 2024 Chez DSI dont l'entreprise se situe à Tsimbazaza. C'est une entreprise de service informatique. Ce rapport a pour but de détecter les problèmes dans la méthode manuelle dans gestion de ressource humaine du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation et de recommander à cette entreprise une application de gestion RH comme meilleure option de gestion.

Mots-clés : application de gestion RH

ABSTRACT

This report was written during the internship period. The internship began on March 02, 2024 and will end on May 3, 2024 at DSI whose company is located in Tsimbazaza. It's an IT service company. The aim of this report is to detect problems in the manual method of managing human resources at the Ministry of the Interior and Decentralization, and to recommend an HR management application as the best management option for this company.

Keywords : HR management application

ACRONYMES

ESMIA	:	Ecole Supérieure de Management d'Informatique Appliquée
DSI	:	Directions des systèmes d'Informations
MID	:	Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation
RH	:	Ressources Humaines
IA		Intelligence Artificielle
KPI	:	Indicateur clé de performance
MVC		Model View Controller

GLOSSAIRE

Manager	:	Faire du management, organiser, gérer quelque chose, diriger une affaire ¹ ...
Efficient	:	Efficace, opérationnel,
Cloud	:	Stockage de données informatiques via internet
Ergonomique	:	Désigne ce qui est conçu pour être confortable, efficace
fonctionnalités	:	Différentes capacités, caractéristique ou option offertes par un produit ou logiciel
design	:	Création d'objet ou d'environnement , esthétique et ergonomie,

¹ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/manager/49023>

INTRODUCTION

Historiquement, « l'administration territorial » et la « décentralisation » ont toujours été les principales attributions du Département de l'Intérieur (I^{ère} République, II^{ème} République et la première phase de la III^{ème} République). Cette organisation a été interrompue de 1997 à 2008 par le détachement de la Décentralisation de l'Intérieur. Depuis le décret n° 2008-427 du 30 avril 2008 portant nomination des Membres du Gouvernement, le domaine de la décentralisation est de nouveau attribué au Ministère de l'Intérieur, ce qui a donné la dénomination « Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation ».

Le DSI gère tous ce qui est maintenance réseau et système informatique du Ministère de l'intérieur et de la Décentralisation dans le cadre de faciliter et de digitalisation tout le plan de travail. Le Ministère de l'Intérieur est en charge de missions multiples qui sont essentiellement organisées autour de deux pôles : administrer le territoire et garantir la sécurité des personnes et des biens.

Sur le plan **politique**, le ministère de l'intérieur et de la Décentralisation élabore et met en œuvre la politique gouvernementale en matière de l'administration du territoire, exerce les pouvoirs se rattachant à la mission de souveraineté de l'Etat, qui lui sont attribués par la législation en vigueur.

Sur le plan **économique**, selon le directeur des opérations du DSI, l'entreprise a connu des soucis financiers il y a quelque temps, mais après avoir signés des partenariats avec les Services des études et recherches, et nombreuse entreprise à Madagascar, la société est maintenant en sécurité et financièrement stable.

Sur le plan **social**, le Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation comporte plusieurs membres qui sont des techniciens informatiques sortants des plus grandes universités à Madagascar. L'impact clé de DSI est la création d'emplois qualifiés et bien rémunérés pour les développeurs.

Sur le plan **Technologique**, le positionnement de Madagascar sur un secteur technologique et innovant, d'autant plus que le ministère de l'intérieur et de la Décentralisation utilise principalement des ordinateurs, des serveurs, et diverses applications permettant au ministère de tourner à plein régime.

Sur le plan **Environnemental**, le Ministère de l'Intérieur et de Décentralisation participe à de nombreux événements comme les reboisements, et préserve l'environnement à Madagascar. D'autant plus que les activités que réalise l'entreprise n'a aucun impact sur l'écosystème.

Sur le plan **Légal**, d'après le Directeur des opérations de la société, l'utilisation de l'intelligence artificielle au sein de l'entreprise est réglementée par loi. L'utilisation de l'IA au sein de l'entreprise perçu négativement et risque d'augmenter le chômage, vu que 75% du travail peut être effectué par l'IA.

Comme réalités contradictoires, l'entreprise utilise des processus manuels pour la gestion de ses effectifs, alors que des solutions technologiques efficaces s'offre à elle.

On peut déduire alors comme problématique : « Comment la transition de la gestion manuelle à une gestion optimisée des ressources humaines impacte-t-elle le fonctionnement du département RH et influence-t-elle les performances des autres départements d'une entreprise ? »

Pour pouvoir répondre à cette problématique, on a deux Questions de Recherche :

- Quels sont les conséquences de la gestion manuel du processus RH au niveau du département RH et les impacts de ce processus aux autres départements qui lui sont rattachés ?
- Quelle sont les moyens efficaces pour optimiser la gestion de ressources humaine de cette entreprise ?

Pour Objectif Global, c'est d'identifier les problèmes fondamentaux de la gestion manuel du processus RH.

L'Objectif Global se décline en deux Objectifs Spécifiques qui sont les suivantes :

- Évaluer les inefficacités et les lacunes de la gestion manuelle du processus RH en identifiant les points de friction, les retards et les erreurs qui affectent le département RH et les autres départements de l'entreprise.
- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies et des outils technologiques appropriés pour automatiser les processus RH, améliorer l'efficacité opérationnelle, et renforcer la collaboration et la communication interdépartementale au sein de l'entreprise.

Il est possible d'émettre consécutivement les hypothèses suivantes :

- L'adoption d'un processus manuel dans la gestion RH réduit et dégrade la performance interne et des autres départements rattachés au département RH.
- Mise en place d'une application efficace et adaptée aux besoins de l'entreprise.

Les résultats attendus sont les suivants :

- Les conséquences de la gestion manuel du processus RH au niveau du département RH et les impacts de ce processus aux autres départements qui lui sont rattachés seront déterminés.
- Des moyens efficaces pour optimiser la gestion de ressources humaine de cette entreprise seront trouvés.

Afin d'approfondir sur ce thème, nous allons travailler sur les points suivants :

- Dans la première partie, nous allons voir le concept et état de l'art
- Dans une seconde partie, nous présenterons les matériels et méthodes qui ont permis de vérifier les hypothèses
- Dans la troisième partie, nous discuterons des résultats
- Puis nous émettrons les recommandations.

1 CONCEPT ET ETAT DE L'ART

1.1 CONCEPT

1.1.1 GESTION MANUELLE

La gestion manuelle de ressources humaines implique l'utilisation de processus et de méthode traditionnels pour gérer le personnel, tels que des feuilles de calcul, des dossier papier et des communications en personne ou par téléphone.

1.1.2 APPLICATION

1.1.2.1 DEFINITION

Action d'appliquer quelque chose, de poser, d'étendre une chose sur une autre pour qu'elle y adhère².

Une application, dans le contexte des technologies mobiles et informatiques, est un programme ou un ensemble de programmes conçus pour permettre aux utilisateurs d'exécuter une tâche ou une série de tâches spécifiques. Elle peut résider sur un appareil mobile, un ordinateur ou même un serveur distant accessible via le cloud. Les applications peuvent varier considérablement en termes de complexité, allant de simples calculatrices à des programmes de traitement de texte, en passant par des jeux interactifs et des plateformes de médias sociaux³.

Application RH : définit un outil numérique conçu pour optimiser la gestion de ressource humaine au sein d'une organisation.

1.1.3 L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

1.1.3.1 DEFINITION

L'intelligence artificielle (IA) désigne la capacité des machines à simuler l'intelligence humaine. Cela inclut des capacités telles que l'apprentissage automatique, le raisonnement, la compréhension du langage naturel, et la perception visuelle, entre autres. L'objectif est de permettre aux machines d'exécuter des tâches qui nécessitent normalement l'intelligence humaine.

² <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/application/4707>

³ <https://queveutdire.com/technologie/application-definition/>

1.2 ETAT DE L'ART

Les applications RH ne cessent de se moderniser ! Aujourd'hui, on les voit s'enrichir de fonctionnalités avancées telles que l'analyse prédictive, l'intelligence artificielle.

1.2.1 Bizneo RH :

C'est une application utilisée par les entreprises à l'étranger utilisé par les consultant SAP (entreprise qui crée des logiciels de ventes) pour faire leur gestion de RH ; elle contient plusieurs fonctionnalités, regroupés en 12 modules dédiés à la gestion des talents, du personnel et du temps. Elle met l'accent sur l'expérience des collaborateurs de l'entreprise, puisque ces derniers profitent d'une interface ergonomique.

1.2.2 Cegit talentsot

Elle s'impose comme une référence dans les paysages des applications RH. Et plus précisément des solutions de gestion du capital humain. Elle est pensée pour les organisations de plus de 250 salariés. Les professionnels des ressources humaines trouvent en ce logiciel un allié précieux pour libérer pleinement le potentiel de leurs collaborateurs.

1.2.3 La gestion de RH et l'Intelligence artificielle

L'intelligence artificielle (IA) transforme la fonction RH

L'IA est en train d'automatiser de nombreuses tâches manuelles des RH, telles que le tri des CV, la planification des entretiens et la gestion de la paie. Cela permet aux professionnels des RH de se concentrer sur des tâches plus stratégiques, telles que le développement des talents et la gestion de la culture d'entreprise.

1.2.4 L'essor du "cloud computing"

Le "cloud computing" permet aux entreprises de stocker leurs données RH en ligne et d'y accéder à partir de n'importe quel appareil. Cela rend les processus RH plus flexibles et évolutifs, et permet une meilleure collaboration entre les équipes.

Cette technique est actuellement très utilisée à Madagascar par les grandes entreprises pour éviter les éventuelles pertes de données lors des problèmes matériels.

2 MATERIELS ET METHODES

2.1 MATERIELS

2.1.1 Justification du choix de l'entreprise

L'entreprise du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation est choisie parmi tant d'autres grâce au domaine du Direction des Systèmes d'Information qui correspond bien aux filières informatiques.

2.1.2 Justification du choix du thème

Le thème « Processus de Gestion de Ressources Humaines » est un projet réalisé chez DSI MID, en créant une application plus performante qui permet de manager plus rapidement et efficacement l'effectif dans l'entreprise.

2.1.3 Présentation rapide de l'entreprise

Nom de l'entreprise	Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation
Statut	Société Anonyme
Siège social	Tsimbazaza
Activités	Maintenance du réseau informatique

2.1.4 Documents ou supports utilisés

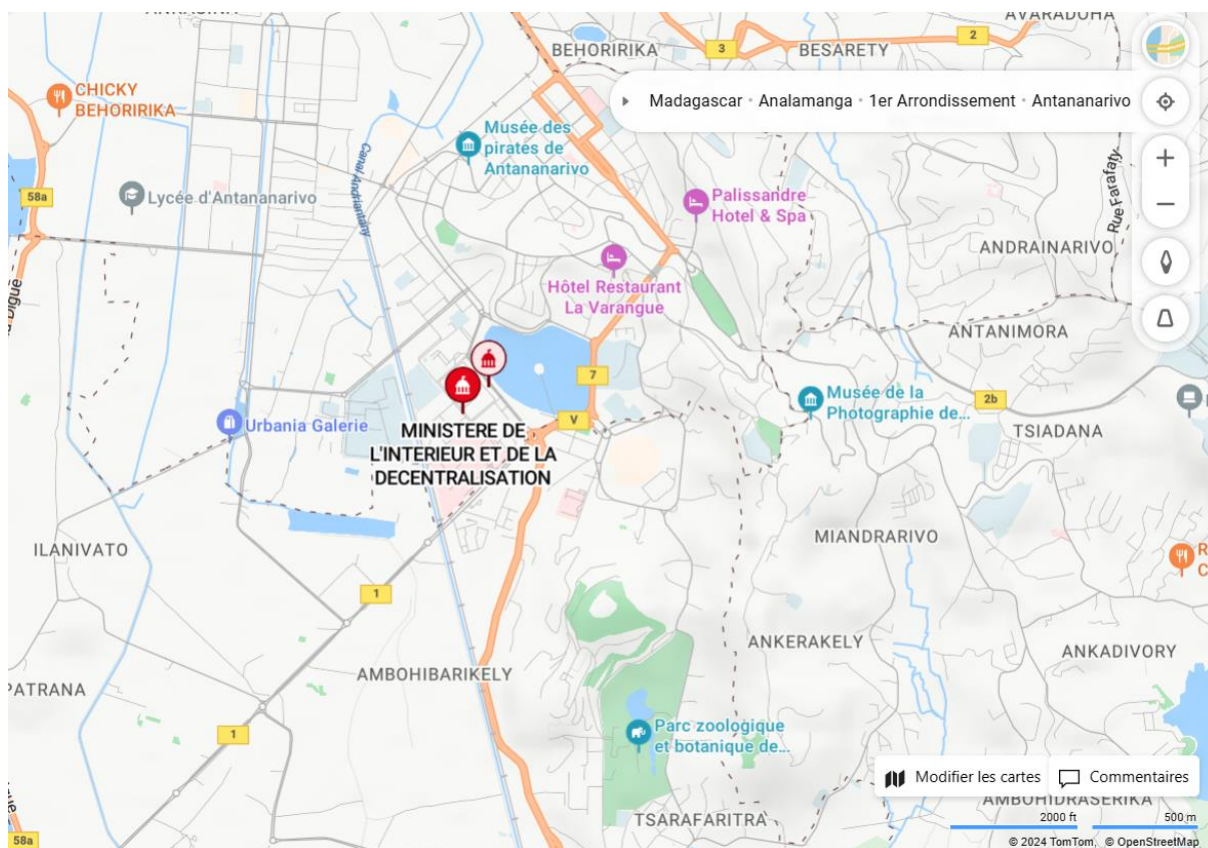
Afin de mener à bien la recherche, ces documents ont été étudiés :

- Direction des systèmes d'information (DSI)
- Service des études et recherche (SER)
- Service des Réseaux et de la Gestion des Matériels Informatiques (SRGMI)
- L'entreprise DSI MID

2.1.5 Présentation de la zone d'étude

La zone d'étude se situait au siège du ministère de l'intérieur et de décentralisation. Plus précisément DSI à Tsimbazaza.

Ci-dessous la zone d'étude proprement dite :



Carte 1: la zone d'étude

Source : Google Map 2024

Echelle = 1/500

2.2 METHODES

2.2.1 METHODE DE VERIFICATION COMMUNE AUX HYPOTHESES

Afin de vérifier les deux hypothèses émises, nous avons consulté des logiciels sur les thèmes suivants :

- Le site officiel du Ministère de l'Information et de la décentralisation

2.2.1.1 RECHERCHE BIBLIOGRAPHIQUE

Pour vérifier les hypothèses, des recherches ont été menées dans la bibliothèque numérique de l'entreprise pour les thèmes suivants :

- La gestion de ressource humaine avant la numérisation
- L'impact des technologies numériques sur la gestion des ressources humaines

2.2.1.2 RECHERCHE WEBOGRAPHIQUE

Des recherches webographies sont faites sur ces thèmes :

- Gestion des ressources humaines et systèmes d'information : enjeux et perspectives **par Alain Mounier (2020)⁴**.
- La gestion des ressources humaines à l'heure du numérique par Yves Emery et Pierre-Michel Villieu (2017)⁵.
- Optimisation de la gestion RH

2.2.2 METHODE DE VERIFICATION SPECIFIQUE AUX HYPOTHESES

2.2.2.1 Méthode de vérification spécifique à l'hypothèse 1 : « L'adoption d'un processus manuel dans la gestion RH réduit et dégrade la performance interne et des autres départements rattachés au département RH. »

a) Démarches, outils mobilisés, finalités

La vérification de cette hypothèse a été faite grâce à une enquête dans le département du Ressource Humaine du DSI et aussi visiter leur site web⁶ afin d'approfondir un peu plus sur le sujet.

Les outils utilisés sont :

- Internet
- Questionnaires

Cette formulation introduit le tableau comme un outil d'illustration des impacts négatifs du processus manuel dans les autres départements.

Grâce à ces enquêtes on a obtenu le tableau suivant :

Tableau 1: Evaluation de performance interne du gestion RH utilisant le processus manuel

Indicateurs clés de performance (KPI)	Objectifs	Résultats obtenus	Analyse
Recrutement et sélection			
Gestion de la performance			

⁴https://pmb.cereq.fr/index.php?lvl=categ_see&id=574&page=1&nbr_lignes=278&l_typedoc=a%2C&nb_per_page_custom=200

⁵ <https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/la-gestion-des-ressources-humaines-9782889152988/>

⁶ <http://mid.gov.mg/>

Rémunération et avantages sociaux			
Engagement des employés			

Tableau 2: Impact de l'utilisation de gestion manuel à l'autre département qui lui sont rattachés

Département	Indicateur clé de performance (KPI)	Avant adoption du processus manuel	Après adoption du processus manuel	Dégradation
Service commercial				
Service production				
Service logistique				
Service client				

Sources : Investigation personnelle (2024)

b) Variables utilisées

Variables étudiées	Codifications	Utilités
département	DEP	Présentation des départements du Direction du système d'information
Logistique	LGTK	Montres tous ce qui est matériel dans l'entreprise
Performance	PERF	C'est la capacité des employés à travailler

c) Attente par rapport à la méthodologie

Le but de cette méthodologie est de montrer la baisse de productivité et d'efficacité de l'utilisation des processus manuel pour gérer les effectifs dans l'entreprise comme les papiers. Le résultat attendu est un tableau illustrant le déroulement du contrat avec les informations requises.

En outre c'est de montrer la procédé manuel dégradation de la performance générale des autres départements rattachée au département RH. Le résultat attendu sera illustré par un tableau.

2.2.2.2 Méthode de vérification spécifique à l'hypothèse 2 : « Mise en place d'une application efficace et adaptée aux besoins de l'entreprise. »

Conception

a) Démarches, outils mobilisés, finalités

Cette application vise à résoudre et à faciliter la gestion de RH de l'entreprise. Les public cibles sont les responsables de ressources humaines.

C'est une application web qui dont les outils utilisés pour la conception sont les suivants :

- PHP : on a utilisé l'architecture MVC pour bien manipuler et maîtriser la mise en place de l'application
- MySQL : stockage des bases de données de l'application
- Framework : bootstrap qui a servi pour le design

D'après l'analyse SWOT de l'application, il est attendu un tableau illustrant l'analyse SWOT du logiciel de gestion de Ressource Humaine

b) Variables utilisées

Variables étudiées	Codifications	Utilités
Les forces	S	Les forces de l'application
Les faiblesses	W	Les faiblesses de l'application
Les opportunités	O	Les opportunités pour DSI
Les menaces	T	Eventuels menaces qui se présentent à DSI

Mise en place

Pour mettre en place l'application, on a d'abord créé les bases de données qui seront les futures fonctionnalités de l'application, puis la mise en place de l'architecture MVC, puis créer le design à l'aide de bootstrap. Les captures d'écrans seront présentes dans la finalité.

2.3 LIMITE DE LA METHODOLOGIE

Presque 80% des informations sont confidentielles alors il est difficile de trouver des supports concernant la gestion de ressource humaine dans le Ministère de l'intérieur et de la décentralisation. En outre, la majorité des informations concernant l'entreprise est en ligne et il est impossible d'accéder aux informations sans une bonne connexion internet.

2.4 CHRONOGRAMME DES ACTIVITES

Tableau 3 : Chronogramme des activités

ACTIVITES	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8
Choix du thème	X							
Collecte des données			X	X				
Enquêtes au sein de l'association					X			
Recherche sur internet		X	X	X	X	X		
Rédaction du rapport							X	X
Rapport déposé								

Source : investigation personnelle

3 RESULTATS

3.1 L'ADOPTION D'UN PROCESSUS MANUEL DANS LA GESTION RH REDUIT ET DEGRADE LA PERFORMANCE INTERNE ET DES AUTRES DEPARTEMENTS RATTACHES AU DEPARTEMENT RH.

Les informations qui sont dans le tableau suivant ont été obtenus grâce à des questionnaires posés aux responsables de ressources humaines de l'entreprise de la Direction de Systèmes de l'Information du Ministère de l'intérieur.

Tableau 4: Evaluation de performance de RH en processus manuel

Indicateurs clés de performance (KPI)	Objectifs	Résultats obtenus	Analyse
Recrutement et sélection	Savoir le délai moyen pour pourvoir un poste	30 jours pour pourvoir un poste	Le délai de pourvoir un poste est lent
	Trouver le taux de satisfaction des candidats	15% de satisfaction des candidats	La satisfaction des candidats au-dessous de 20%
Gestion de la performance	Faire une évaluation du personnel et des managers avec un écart moyenne de 30 jours	L'écart entre les évaluations des employés et des managers est inférieur à l'objectif	Absence de diagramme d'évaluation du personnel
Rémunération et avantages sociaux	Savoir le taux de satisfaction des employés à l'égard de la rémunération et des avantages sociaux	10% des tâches effectués	Il est difficile de récolter de données sans l'outils adéquates
Engagement des employés	Faire un suivi du taux d'absentéisme	5% d'absentéisme récoltés	Le désordre dans l'entreprise

Tableau 5: Illustration de la dégradation de performance des départements rattachés au département RH

Département	Indicateur clé de performance (KPI)	Avant adoption du processus manuel	Après adoption du processus manuel	Dégradation
Service commercial	Taux de conversion des leads	15%	10%	33%
Service production	Délai moyen de production d'une unité	5 jours	7 jours	40%
Service logistique	Taux d'erreur de livraison	2%	5%	150%
Service client	Délai moyen de résolution d'un ticket	24 heures	48 heures	100%

Source : investigation personnelle

Explication des tableaux :

Département : Nom du département concerné.

Indicateur clé de performance (KPI) : Mesure utilisée pour évaluer la performance du département.

Avant adoption du processus manuel : Valeur de l'indicateur clé de performance avant l'adoption du processus manuel.

Après adoption du processus manuel : Valeur de l'indicateur clé de performance après l'adoption du processus manuel.

Dégradation : Pourcentage de diminution de la performance de l'indicateur clé de performance.


```

DROP TABLE IF EXISTS `employees`;
/*!40101 SET @saved_cs_client = @@character_set_client */;
/*!50503 SET character_set_client = utf8mb4 */;
CREATE TABLE `employees` (
  `id` int NOT NULL AUTO_INCREMENT,
  `FirstName` varchar(100) NOT NULL,
  `LastName` varchar(100) NOT NULL,
  `UserName` varchar(20) NOT NULL,
  `Email` varchar(100) NOT NULL,
  `Password` varchar(255) NOT NULL,
  `Employee_Id` varchar(50) NOT NULL,
  `Phone` varchar(20) NOT NULL,
  `Department` varchar(255) NOT NULL,
  `Designation` varchar(255) NOT NULL,
  `Joining_Date` timestamp NOT NULL DEFAULT CURRENT_TIMESTAMP,
  `Picture` varchar(200) NOT NULL,
  `DateTime` datetime NOT NULL DEFAULT CURRENT_TIMESTAMP,
  PRIMARY KEY (`id`),
  UNIQUE KEY `Employee_Id` (`Employee_Id`)
) ENGINE=InnoDB AUTO_INCREMENT=7 DEFAULT CHARSET=utf8mb4 COLLATE=utf8mb4_0900_ai_ci;
/*!40101 SET character_set_client = @saved_cs_client */;

```

```

<!-- />taoepar -->

<!-- Page Wrapper -->
<div class="page-wrapper">

  <!-- Page Content -->
  <div class="content container-fluid">

    <!-- Page Header -->
    <div class="page-header">
      <div class="row align-items-center">
        <div class="col">
          <h3 class="page-title">Employ    </h3>
          <ul class="breadcrumb">
            <li class="breadcrumb-item"><a href="index.php">Tableau de bord</a></li>
            <li class="breadcrumb-item active">Employee</li>
          </ul>
        </div>
        <div class="col-auto float-right ml-auto">
          <a href="#" class="btn add-btn" data-toggle="modal" data-target="#add_employee"><i class="fa fa-plus"></i> Ajouter un employ  </a>
          <div class="view-icons">
            <a href="employees.php" title="Grid View" class="grid-view btn btn-link active"><i class="fa fa-th"></i></a>
            <a href="employees-list.php" title="Tabular View" class="list-view btn btn-link"><i class="fa fa-bars"></i></a>
          </div>
        </div>
      </div>
    </div>
    <!-- /Page Header -->

    <!-- Search Filter -->
    <div class="row filter-row">
      <div class="col-sm-6 col-md-3">
        <div class="form-group form-focus">
          <input type="text" class="form-control floating">
          <label class="focus-label">Employee ID</label>
        </div>
      </div>
      <div class="col-sm-6 col-md-3">
        <div class="form-group form-focus">
          <input type="text" class="form-control floating">
          <label class="focus-label">Employee Name</label>
        </div>
      </div>
    </div>

```



```

<?php
    session_start();
    error_reporting(0);
    include_once('includes/config.php');
    include_once('includes/functions.php');
    if(strlen($_SESSION['userlogin'])==0){
        header('location:login.php');
    }elseif (isset($_GET['delid'])) {
        $rid=intval($_GET['delid']);
        $sql="DELETE from overtime where id=:rid";
        $query=$dbh->prepare($sql);
        $query->bindParam(':rid',$rid,PDO::PARAM_STR);
        $query->execute();
        echo "<script>alert('Overtime Has Been Deleted');</script>";
        echo "<script>window.location.href ='overtime.php'</script>";
    }
?>

<!DOCTYPE html>
<html Lang="en">
    <head>
        <meta charset="utf-8">
        <meta name="viewport" content="width=device-width, initial-scale=1.0, user-scalable=0">
        <meta name="description" content="Smarthr - Bootstrap Admin Template">
        <meta name="keywords" content="admin, estimates, bootstrap, business, corporate, creative, management,>
        <meta name="author" content="Dreamguys - Bootstrap Admin Template">
        <meta name="robots" content="noindex, nofollow">
        <title>Overtime - HRMS admin template</title>

        <!-- Favicon -->
        <link rel="shortcut icon" type="image/x-icon" href="assets/img/favicon.png">

```

```

    <tbody>
        <tr>
            <td>1</td>
            <td>
                <h2 class="table-avatar blue-link">
                    <!-- <a href="profile.php" class="avatar"></a> -->
                    <a href="profile.php"><?php echo htmlentities($row->Employee) ;?></a>
                </h2>
            </td>
            <td><?php echo htmlentities($row->OverTime_Date); ?></td>
            <td class="text-center"><?php echo htmlentities($row->Hours); ?></td>
            <td><?php echo htmlentities($row->Type); ?></td>
            <td><?php echo htmlentities($row->Description); ?></td>
            <td class="text-right">
                <div class="dropdown dropdown-action">
                    <a href="#" class="action-icon dropdown-toggle" data-toggle="dropdown" aria-expanded="false"><i class="material-icons">more_vert</i></a>
                    <div class="dropdown-menu dropdown-menu-right">
                        <a class="dropdown-item" href="#" data-toggle="modal" data-target="#edit_overtime"><i class="fa fa-pencil m-r-5"></i> Edit</a>
                        <a class="dropdown-item" href="#" data-toggle="modal" data-target="#delete_overtime"><i class="fa fa-trash-o m-r-5"></i> Delete</a>
                    </div>
                </div>
            </td>
        </tr>
    </tbody>
    <?php $cnt +=1; ?>
</table>

```

3.2.2 MISE EN PLACE

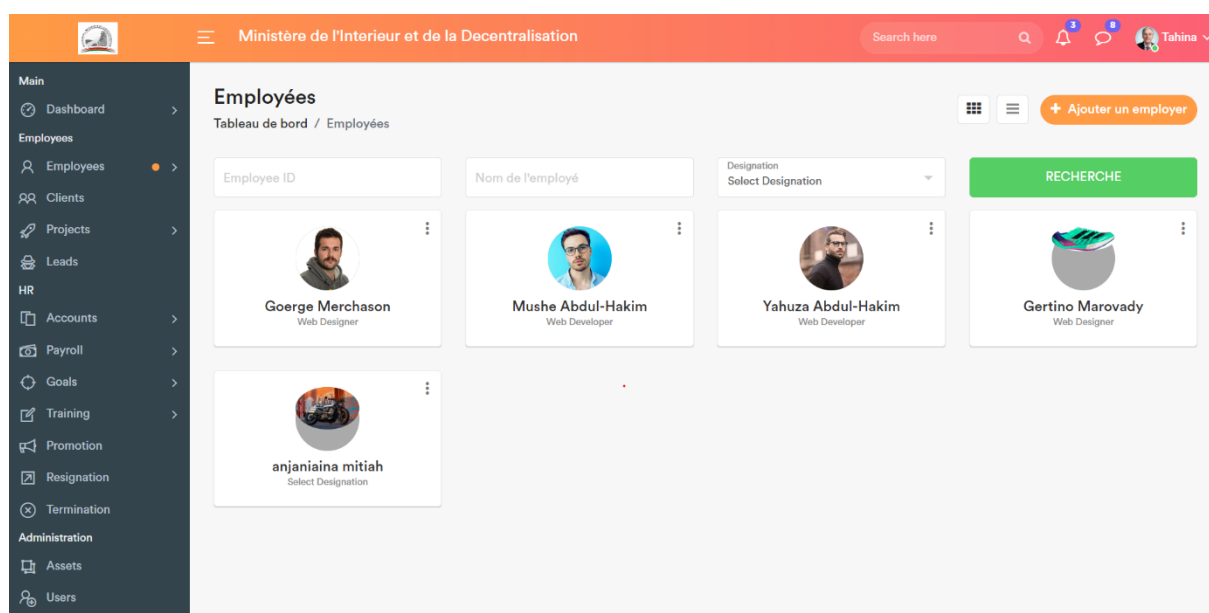


Figure 1: La gestion des employés de l'entreprise

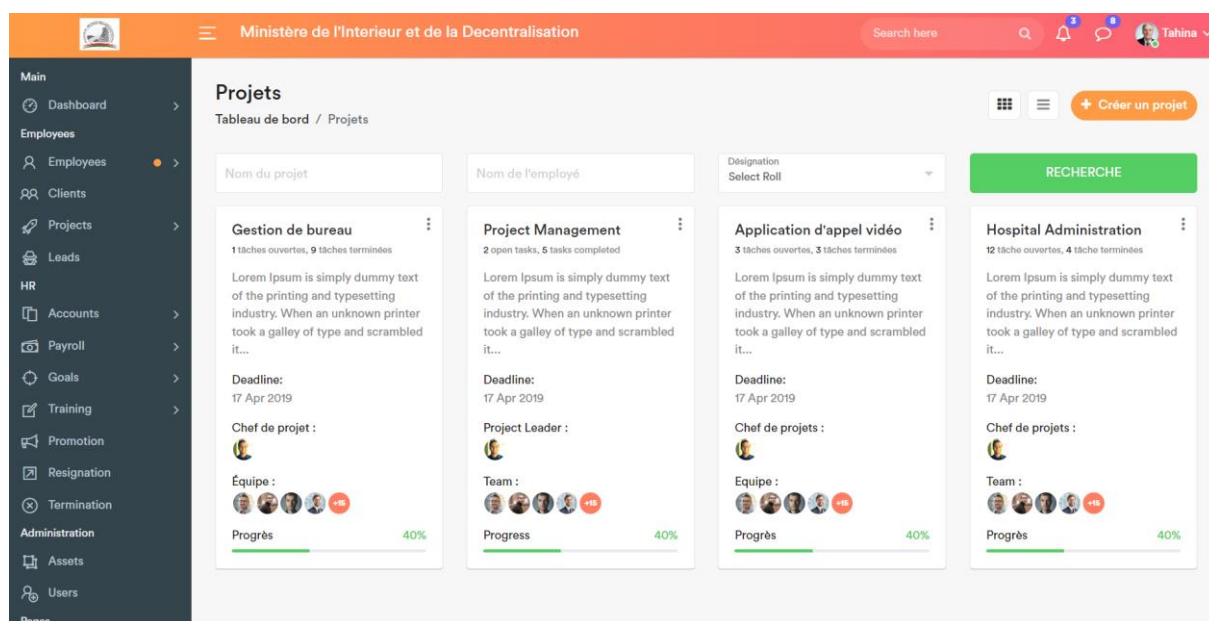


Figure 2: La gestion des projets

Ministère de l'Interieur et de la Decentralisation

Search here

Tahina

Employee Salary

Dashboard / Salary

+ Add Salary

Employee Name: Role: -- Select -- Leave Status: -- Select -- From: To:

Show 10 entries

Employee	Employee ID	Email	Join Date	Role	Salary	Payslip	Action
Bernardo Galaviz Web Developer	FT-0007	bernardogalaviz@example.com	1 Jan 2014	Web Developer	\$38400	<input type="button" value="Generate Slip"/>	<input type="button" value="More"/>
Jeffery Lalor Team Leader	FT-0009	jefferylalor@example.com	1 Jan 2013	Team Leader	\$73550	<input type="button" value="Generate Slip"/>	<input type="button" value="More"/>
Jeffrey Warden Web Developer	FT-0006	jeffreywarden@example.com	1 Jan 2013	Web Developer	\$45000	<input type="button" value="Generate Slip"/>	<input type="button" value="More"/>
John Doe Web Designer	FT-0001	johndoe@example.com	1 Jan 2013	Web Designer	\$59698	<input type="button" value="Generate Slip"/>	<input type="button" value="More"/>
John Smith Android Developer	FT-0003	johnsmith@example.com	1 Jan 2013	Android Developer	\$48200	<input type="button" value="Generate Slip"/>	<input type="button" value="More"/>
Lesley Grauer Team Leader	FT-0008	lesleygrauer@example.com	1 Jun 2015	Team Leader	\$75500	<input type="button" value="Generate Slip"/>	<input type="button" value="More"/>
Loren Gatlin Android Developer	FT-0010	loren Gatlin@example.com	1 Jan 2013	Android Developer	\$55000	<input type="button" value="Generate Slip"/>	<input type="button" value="More"/>

localhost/SmartHR-payroll-project-employee-management-System-master/salary.php

Figure 3: la gestion de paye des employés du DSI

4 DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS

4.1 DISCUSSIONS

4.1.1 L'ADOPTION D'UN PROCESSUS MANUEL DANS LA GESTION RH REDUIT ET DEGRADE LA PERFORMANCE INTERNE ET DES AUTRES DEPARTEMENTS RATTACHES AU DEPARTEMENT RH.

La gestion manuelle de ressources humaines comme on le dit dans le concept et état de l'art qu'elle implique surtout dans l'utilisation des paperasses, des feuilles de calcul et surtout des dossiers papier.

D'après le premier tableau du résultat 1, on a pu faire une évaluation de performance du département de ressource humaine, les analyse montre la lenteur du département, l'insatisfaction des nouveaux candidats qui ont postulés, ce qui provoque quelques désordres.

Ce processus peut être efficace pour des petites entreprises ou organisations avec des besoins simples en matière de gestion de ressources humaines, mais cela peut devenir fastidieux et inefficace à mesure que l'entreprise développe.

D'où plus l'entreprise évolue, plus elle devient moins performant et cela peut affecter les autres départements qui sont rattaché au département RH. Donc l'hypothèse est confirmée.

4.1.2 MISE EN PLACE D'UNE APPLICATION EFFICACE ET ADAPTEE AUX BESOINS DE L'ENTREPRISE.

L'application de gestion d'assurance permet la gestion complète de la ressource humaine dans l'entreprise DSI.

Cette application se rapproche de certaines applications de gestion qui sont utilisés à l'étranger, comme on voit dans la partie état de l'art comme Bizneo RH, Cegit talentsot.

Par contre son utilisation nécessite quelques formations, à cause de sa complexité. Mais une fois que les utilisateurs savent comment s'y prendre, cette application rendra l'entreprise plus fluide.

En somme, ces applications de gestion de ressources humaines définissent comme une solution globale, dotée d'une très large couverture fonctionnelle, mais qui n'en demeure pas moins facile d'utilisation pour les responsables des ressources humaines comme pour les salariés. Elles permettent aussi d'aligner les besoins de l'entreprise.

4.2 RECOMMANDATIONS

Afin de bien gérer les problèmes liés au gestion de ressource humaine d Ministère de l'Intérieur et de Décentralisation, il est suggéré de développer une nouvelle application. L'application va surtout accélérer le processus de gestion, diminuer voire supprimer les erreurs.

Elle va être surtout utiliser par les responsables du DSI pour mieux contrôler l'entreprise et bien synchroniser les différents départements.

D'autant plus, une fois intégrer au seins de l'entreprise, les algorithmes qui ont été intégrés dans l'application sont complexes et optimisés qui permettra de faire évoluer l'application au fil du temps et grâce à cela l'entreprise sera à jour sur les dernières technologies. L'utilisation de cette application fera la différence dans les résultats chez la Direction de Système d'Information.

En effet, elle rapporte un gain de temps pour l'entreprise grâce à ses différentes fonctionnalités et avec un système de messagerie qui permet aux membre de l'entreprise de se communiquer entre eux et avec les dirigeants, et permettra au DSI d'économiser d'argent.

CONCLUSION

Pour bien gérer la gestion de ressource humaine du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation, l'entreprise laisse le processus manuel et faire place au nouveau logiciel de gestion qui est dix fois plus performant et capable de faire des tâches complexes et nombreuses à la fois. Ce logiciel est actuellement indispensable pour DSI MID. La création de ce logiciel augmente considérablement la productivité de l'entreprise mais la sécurité n'est pas toujours garantie.

Les recherches et des enquêtes ont été menées chez D.S.I avec pour objectif global d'identifier les problèmes fondamentaux de la gestion manuel du processus RH.

La première hypothèse était que : « L'adoption d'un processus manuel dans la gestion RH réduit et dégrade la performance interne et des autres départements rattachés au département RH. ». Selon les résultats obtenus, cette hypothèse est confirmée puisque la gestion annuelle de la ressource humaine ralentis l'entreprise.

La deuxième hypothèse était : « Mise en place d'une application efficace et adaptée aux besoins de l'entreprise. ». D'après l'analyse SWORT effectué, les forces de l'application RH et les opportunités montrent que les buts de l'application sont d'être efficace, rapide ainsi améliorer les outils du Ministère avec un capacité d'adaptation et d'innovation face aux évolutions du secteur. Cependant, l'application est exposée au risque de la cyberattaque.

Ainsi pour rendre opérationnel le département de la ressource humaine du ministère de l'intérieur et de la décentralisation, il est nécessaire de bien intégrer tous les outils qui sont indispensable à l'entreprise et de prévoir les risques de bogues de l'application.

REFERENCES WEBOGRAPHIQUES

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/application/4707>

<https://queveutdire.com/technologie/application-definition/>

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/manager/49023>

<https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/la-gestion-des-ressources-humaines-9782889152988/>

https://pmb.cereq.fr/index.php?lvl=categ_see&id=574&page=1&nbr_lignes=278&l_ty_pdoc=a%2CI&nb_per_page_custom=200

<https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/la-gestion-des-ressources-humaines-9782889152988/>

<https://www.sqorus.com/en/>

<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-1-page-221.htm>

<https://www.walkme.com/>

<https://www.cairn.info/les-rh-en-2030--9782100808380-page-235.htm>

<https://quizlet.com/503370959/ap-french-technology-flash-cards/>

https://pmb.cereq.fr/index.php?lvl=categ_see&id=574&page=1&nbr_lignes=278&l_ty_pdoc=a%2CI&nb_per_page_custom=200

<https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/la-gestion-des-ressources-humaines-9782889152988/>

<http://mid.gov.mg/>

Date de consultation : Mars – Mai 2024

ANNEXE

Annexe 1	10
----------------	----

Annexe 1 : Tableau SWOT

Tableau 7: Tableau d'annexe

FORCES (S)	FAIBLESSES (W)
<ul style="list-style-type: none"> - Rapidités - Efficacités - Fluide 	<ul style="list-style-type: none"> - Complexité de l'application - Stabilités
OPPORTUNITES (O)	MENACES (T)
<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des outils du Ministère - Une capacité d'adaptation et d'innovation face aux évolutions du secteur 	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation des risques liés aux cyberattaques et à la protection des données - Bogues

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	i
REMERCIEMENTS	iv
RESUME.....	v
ABSTRACT	v
ACRONYMES.....	vi
GLOSSAIRE	vii
INTRODUCTION.....	1
1 CONCEPT ET ETAT DE L'ART	4
1.1 CONCEPT	4
1.1.1 GESTION MANUELLE	4
1.1.2 APPLICATION	4
1.1.2.1 DEFINITION	4
1.1.3 L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE	4
1.1.3.1 DEFINITION	4
1.2 ETAT DE L'ART	5
1.2.1 Bizneo RH :.....	5
1.2.2 Cegit talentsot.....	5
1.2.3 La gestion de RH et l'Intelligence artificielle	5
1.2.4 L'essor du "cloud computing"	5
2 MATERIELS ET METHODES	6
2.1 MATERIELS	6
2.1.1 Justification du choix de l'entreprise.....	6
2.1.2 Justification du choix du thème.....	6
2.1.3 Présentation rapide de l'entreprise	6
2.1.4 Documents ou supports utilisés.....	6
2.1.5 Présentation de la zone d'étude	6

2.2	METHODES	7
2.2.1	METHODE DE VERIFICATION COMMUNE AUX HYPOTHESES.....	7
2.2.1.1	RECHERCHE BIBLIOGRAPHIQUE	7
2.2.1.2	RECHERCHE WEBOGRAPHIQUE	8
2.2.2	METHODE DE VERIFICATION SPECIFIQUE AUX HYPOTHESES	8
2.2.2.1	Méthode de vérification spécifique à l'hypothèse 1 : « L'adoption d'un processus manuel dans la gestion RH réduit et dégrade la performance interne et des autres départements rattachés au département RH. ».....	8
2.2.2.2	Méthode de vérification spécifique à l'hypothèse 2 : « Mise en place d'une application efficace et adaptée aux besoins de l'entreprise. ».....	10
2.3	LIMITE DE LA METHODOLOGIE	11
2.4	CHRONOGRAMME DES ACTIVITES	11
3	RESULTATS	12
3.1	L'adoption d'un processus manuel dans la gestion RH réduit et dégrade la performance interne et des autres départements rattachés au département RH.	12
3.2	Mise en place d'une application efficace et adaptée aux besoins de l'entreprise.....	14
3.2.1	CONCEPTION.....	14
3.2.2	MISE EN PLACE	17
4	DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	19
4.1	DISCUSSIONS	19
4.1.1	L'ADOPTION D'UN PROCESSUS MANUEL DANS LA GESTION RH REDUIT ET DEGRADE LA PERFORMANCE INTERNE ET DES AUTRES DEPARTEMENTS RATTACHES AU DEPARTEMENT RH.	19
4.1.2	MISE EN PLACE D'UNE APPLICATION EFFICACE ET ADAPTEE AUX BESOINS DE L'ENTREPRISE.	19
4.2	RECOMMANDATIONS.....	20
	CONCLUSION	21
	REFERENCES WEBOGRAPHIQUES.....	22
	ANNEXE	23

TABLE DES MATIERES	25
LISTE DES TABLEAUX	28
LISTE DES FIGURES.....	28
LISTE DES CART	28

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Evaluation de performance interne du gestion RH utilisant le processus manuel....	8
Tableau 2: Impact de l'utilisation de gestion manuel à l'autre département qui lui sont rattachés	9
Tableau 3 : Chronogramme des activités	11
Tableau 4: Evaluation de performance de RH en processus manuel	12
Tableau 5: Illustration de la dégradation de performance des départements rattachés au département RH.....	13
Tableau 6: L'analyse SWOT réaliser pour le résultat 2	14
Tableau 7: Tableau d'annexe.....	24

LISTE DES FIGURES

Figure 1: La gestion des employés de l'entreprise	17
Figure 2: La gestion des projets	17
Figure 3: la gestion de paye des employés du DSI	18

LISTE DES CART

Carte 1: la zone d'étude	7
--------------------------------	---

