



GESTION DE LA E-FORMATION EN ENTREPRISE

MNG-6034



CARTE CONCEPTUELLE

Par : EL ADLI MOHAMED

536 946 200

Remis à : Eric Martel



UNIVERSITÉ
LAVAL

FEBRUARY 16, 2024

Université Laval

La Gestion des Ressources Humaines (GRH) joue un rôle stratégique crucial dans l'organisation. Elle assure la pérennité et la croissance de l'entreprise en équilibrant l'épanouissement des salariés et le développement de la performance économique.

La GRH est chargée de définir une stratégie pour répondre aux besoins en ressources humaines pour le développement de la stratégie de l'entreprise. Elle est également responsable du développement du capital humain en recrutant et fidélisant les talents.

De plus, la GRH joue un rôle de partenaire stratégique, contribuant à la construction des performances organisationnelles. Elle vise à aligner les structures, processus, programmes et politiques relatifs aux ressources humaines sur les objectifs de l'organisation.

Les objectifs organisationnels sont déterminés en fonction d'une analyse approfondie de l'environnement dans lequel l'organisation opère. Deux méthodes complémentaires sont généralement utilisées pour cette analyse : l'analyse SWOT et l'analyse PESTEL. L'analyse SWOT permet d'identifier les forces, faiblesses, opportunités et menaces internes et externes à l'organisation. Parallèlement, l'analyse PESTEL examine les facteurs politiques, économiques, sociaux, technologiques, environnementaux et légaux qui peuvent influencer l'organisation. Ces deux analyses se complètent et fournissent une vue d'ensemble qui aide à définir des objectifs organisationnels réalistes et réalisables.

L'analyse SWOT et l'analyse PESTEL sont deux modèles de management stratégique qui peuvent être utilisés en conjonction avec la e-formation en entreprise.

- **Analyse SWOT et e-formation** : L'analyse SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) peut aider une entreprise à identifier les forces et les faiblesses de sa stratégie de e-formation, ainsi que les opportunités et les menaces externes.
- **Analyse PESTEL et e-formation** : L'analyse PESTEL (Political, Economic, Social, Technological, Environmental, Legal) peut aider une entreprise à comprendre l'impact des facteurs macro-environnementaux sur sa stratégie de e-formation.

En combinant ces analyses avec la e-formation, une entreprise peut développer une stratégie de formation plus efficace et alignée sur ses objectifs stratégiques globaux.

Pour réaliser les objectifs définis par la stratégie organisationnelle, plusieurs acteurs, tels que la E-GRH, la E-formation et la gestion des compétences collaborent activement.

La e-formation en contexte organisationnel se réfère à l'utilisation des technologies numériques pour faciliter l'apprentissage et le développement des compétences au sein d'une organisation. Elle englobe une variété d'activités d'apprentissage en ligne, adaptées aux besoins spécifiques de l'organisation. Cette approche favorise l'évolution continue des compétences, contribuant ainsi à la performance et à la

compétitivité de l'organisation. Elle joue un rôle central dans l'apprentissage tout au long de la vie, en permettant aux apprenants d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances de manière flexible et continue. Elle facilite la gestion de carrière en offrant des opportunités d'éducation et de formation dans divers contextes, contribuant ainsi à l'employabilité, l'adaptabilité et le développement personnel, social et professionnel. De plus, elle favorise la réflexivité des apprenants, leur permettant de s'adapter aux changements socio-économiques

La e-formation est étroitement liée à la stratégie organisationnelle de plusieurs façons :

- La e-formation est un enjeu stratégique majeur pour les organisations. Elle se situe au cœur des mutations technologiques et de l'apprentissage, entraînant des conséquences organisationnelles importantes sur les ressources internes que représentent les employés.
- L'amélioration des compétences est une facette essentielle de la e-formation. C'est un investissement vital pour améliorer les aptitudes des employés, ce qui augmente le niveau global de compétence au sein de l'organisation. De plus, les compétences des employés sont désormais considérées comme une activité stratégique qui peut donner à l'entreprise un avantage concurrentiel significatif.

Donc, La gestion des connaissances est un aspect fondamental de la e-formation et l'apprentissage organisationnel, qui est le processus par lequel s'opère la gestion des connaissances, est considéré comme l'un des principaux leviers permettant aux organisations d'accroître leur valeur.

Pour la compétence est généralement définie par trois composantes principales :

- **Savoir** : Il s'agit de l'ensemble des connaissances acquises au cours d'une formation, du parcours scolaire, universitaire et professionnel. Le savoir se limite aux connaissances théoriques utiles pour être efficace au poste visé.
- **Savoir-faire** : Le savoir-faire désigne la compétence professionnelle pratique. Il témoigne de la maîtrise technique d'un domaine et permet l'application d'une connaissance, d'un savoir. Le savoir-faire représente l'expérience professionnelle.
- **Savoir-être** : Le savoir-être est lié à votre attitude, à vos valeurs. Ce sont les qualités personnelles et comportementales dont vous allez faire preuve dans le domaine professionnel. On parle donc ici de l'attitude, du comportement en entreprise.

Ces trois composantes sont interdépendantes et peuvent être mobilisées de manière intégrée pour accomplir une tâche ou résoudre un problème au sein de l'entreprise.

Après avoir exploré en profondeur la gestion des ressources humaines (GRH), la formation et le développement des compétences, il est important de noter que l'évolution technologique a conduit à une transformation numérique de ces domaines. Cette transformation est connue sous le nom de e-GRH et e-

formation. Ces concepts émergents utilisent les technologies de l'information et de la communication pour améliorer et optimiser les processus traditionnels de la GRH et de la formation. Dans la section suivante, nous allons approfondir ces concepts et examiner comment ils peuvent être utilisés pour améliorer la gestion des ressources humaines et le développement des compétences dans un contexte organisationnel.

Une plus grande maîtrise des processus de GRH passe par des outils informatiques toujours plus sophistiqués reposant sur la convivialité, la communication et la capacité de traitement. C'est dans ce contexte que les professionnels de l'informatique proposent une nouvelle approche de GRH reposant sur l'exploitation de la technologie de l'informations (TI).

Nous observons une transition vers la digitalisation de la gestion des ressources humaines dans les organisations grâce à l'Internet. L'importance et l'utilisation des technologies de l'information par les employés et les managers sont des facteurs qui ne peuvent être négligés par les professionnels des Ressources Humaines. Ce changement transforme radicalement le contexte dans lequel la RH opère. Il y a également un besoin d'aligner le développement de cette fonction avec la stratégie de l'organisation, ce qui entraîne un processus d'évolution.

L'e-GRH est le recours aux technologies de l'information et de la communication pour optimiser les processus RH sur les étapes qui caractérisent la vie d'un salarié dans l'organisation : recrutement, paie, gestion des compétences (carrière, formation), départ du salarié, retraite. Cela permet d'automatiser les procédures, d'accélérer les délais et, enfin, de faciliter la diffusion de l'information. Tout cela constitue une amélioration importante des prestations proposées par rapport à la situation antérieure (traditionnelle). Les technologies de l'information apparaissent alors comme une source potentielle d'avantage compétitif dans la RH.

Voici les principales composantes de la E-GRH:

E-dotation : Elle comprend le e-recrutement et la e-sélection. Le e-recrutement fait référence à l'utilisation des technologies numériques pour faciliter le processus de recrutement. La e-sélection, quant à elle, utilise les technologies numériques pour faciliter le processus de sélection des candidats.

E-Rémunération : Il s'agit de l'utilisation des technologies numériques pour gérer la rémunération et les avantages des employés.

E-formation : La e-formation est un outil essentiel pour la gestion des compétences, contribuant à la création, au transfert, à l'assemblage et à l'intégration des connaissances disponibles à l'interne.

Après avoir exploré le concept de la e-GRH et son intégration dans le contexte interne de l'entreprise, nous allons maintenant élargir notre perspective. Nous allons aborder un concept plus vaste qui ne se limite pas à l'entreprise, mais s'étend à l'extérieur de celle-ci. Ce concept est le SIRH, qui est non seulement un outil

interne pour la gestion des ressources humaines, mais aussi une plateforme ouverte qui interagit avec l'environnement externe de l'entreprise.

Les entreprises ont progressivement mis en place un système d'information des ressources humaines (SIRH) afin d'aider le service des RH à être plus stratégique et performant.

Le système d'information des ressources humaines (SIRH) est devenu un outil incontournable des professionnels de la gestion des ressources humaines (GRH) pour les tâches administratives en raison des volumes de traitement, de l'évolution permanente de la législation et des règles, et de la complexité des traitements.

Le SIRH est également une opportunité pour améliorer certains processus et les services que la RH propose à ses clients internes et ainsi crédibiliser son apport de valeur ajoutée au sein de l'entreprise : gestion des carrières et de la mobilité, gestion des talents, formation, recrutement, gestion de la rémunération ...

La définition d'un système d'information des ressources humaines comme un ensemble de programmes ou d'applications informatiques permettant d'automatiser les différents processus qui composent la gestion des ressources humaines. Ce dernier couvre donc l'ensemble du domaine des RH. Le SIRH va avoir pour objectif d'aider le service des ressources humaines dans leur travail au quotidien. Notamment puisqu'il a permis d'automatiser des tâches administratives qui étaient répétitives c'est-à-dire la gestion de la paie, la gestion administrative, la gestion des temps, la formation, etc.,

Le SIRH n'est pas limité au matériel informatique et aux logiciels qui constituent la partie « technique » du système. Cela inclut aussi les personnes, les politiques, les pratiques et les informations nécessaires pour remplir la fonction RH. De ce fait, un SIRH fonctionnel doit créer un système d'information qui permette l'intégration des politiques et des pratiques utilisées pour gérer le capital humain de l'entreprise ainsi que les pratiques requises pour utiliser le système informatique.

Il ne suffit pas d'installer un SIRH, d'utiliser les TIC pour rendre plus efficace et efficiente la GRH. Elle doit partir de ses finalités et voir comment la technologie peut les supporter.

Parmi les finalités stratégiques :

- ✓ Attirer les compétences requises
- ✓ Développer les compétences requises
- ✓ Mobiliser les compétences requises
- ✓ Conserver les (seules) compétences requises
- ✓ Respecter les contraintes juridiques
- ✓ Maitriser les coûts de GRH

