

<https://wikimemoires.net/?p=92759>

Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de Master
Spécialité : Audit & Contrôle de Gestion

Thème



Audit du degré de digitalisation de la fonction RH : cas de la SAA

Réalisé par :

Mlle COULIBALY Kadidiatou & Mlle SANOGO Bintou K

Encadrée par :

Dr RACHEDI Akila

Devant le jury composé de

Président : Dr ZERKHEFFOUI Lyes. MCB

Examineur : Dr OUAMA Sabrya .MCB

Rapporteur : Dr RACHEDI Akila. MCA. UMMTO

7ème Promotion
Année universitaire
2020/2021

<https://wikimemoires.net/2022/05/laudit-def-historique-demarches-types/>

Bibliographie :

Ouvrages

BAUDOIN Emmanuel, DIARD Caroline, BENABID Myriam et CHERIF Karim, 2019, *transformation digitale de la fonction RH*, Paris, Dunod.

BARABEL Michel, MEIER Olivier et PERRET André, 2014, *à quoi ressemblera la fonction RH demain ?*, France, Jouve.

BARTONECHE Marc et AL, 2008, *l'essentiel de management*, 2^{ème} édition, Eyrolles, Paris 2005, p.340)

BELABOUD Mokhtar, 2011, *pratiques de l'audit conforme aux normes IAS/IFRS et au SCF*, éditions Berti, p.10

BENCHEMAM Faycel et GALINDO Géraldine, 2015, *gestion des ressources humaines mémentos*, 5^{ème} édition, p.33

BENHAYOUN SADAFI M.A, 2001, *Audit interne : levier de performance dans les organisations publiques*, Mémoire de DCSG, ISCA Rabat, p19)

BERTHELOT Vincent et LA PINTA Franck, 2015, *Marketing RH : accompagner la transformation digitale des ressources humaines*, France, FocusRH.

BESSON Laurent, DIGOUT Jacques, préface IGALENS Jaques, 2012, *e-Recrutement à l'ère du web 2.0 et des réseaux sociaux*, France, Vuibert.

BRENNEMAN R et SEPARIS, 2001, *économie d'entreprise*, Dunod, paris, , p.206

CADIN.L et al 2002, *Gestion des Ressources Humaines : pratique et éléments de théorie*, Paris, Editions Dunod , p. 54

CAZALS François et CHEVALIER Françoise, 2016, *stratégies digitales : la méthode des 6C*, France, Deboeck supérieur.

CITEAU Jean-Pierre, 1999, *gestion des ressources humaines*, Serey , p.113

CITEAU.J-P, 2000, *Gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques*, Edition Dalloz, Paris, p.32

DELORME Pascal et DJELLALIL Jilani, 2015, *la transformation digital : saisir les opportunités du numérique pour l'entreprise*, Paris, Dunod.

DEUTSH J.J, 1990, *communication interne et management*, les éditions Foucher, paris, p.64

FAYON David et TARTAR Michael, 2014, *transformation digitale : 5leviers pour l'entreprise*, France, Pearson.

GANG NGUYEN Godefroy, 2001, *l'entreprise numérique*, Paris, Economica.

GILLET Michelle et GILLET Patrick, 2010, *management sup ; management des ressources humaines*, Paris, Dumod

GUERRERO.S, 2008, *Les outils de l'audit social*, DUNOD édition, paris, p.2)

IGALENS.J, 1994, *Audit des ressources humaines*, Edition liaisons, p.6-7)

KALIKA Michel, LAVAL Florence, MATMATI Mohammed et GUILLOUX Véronique, 2005, *E-RH : réalités managériales*, Paris, Vuibert.

KHELASSI.R, 2007, *Audit interne, Audit opérationnel*, Alger, Edition Houma, page 07

LEMANTO , 1999, *créer, organiser et développer l'audit interne*, Edition Maxima paris, , P.74)

LETHIELLEUX.L, 2012, *L'essentiel de la gestion des ressources humaines*, 5ème édition, GUAINO, p.17)

MAKHELOUF.F, 2012, *Initiation à la GRH : la gestion des ressources humaines cours et exercices corrigés +terminologie en langue arabe*, 3ème édition, Alger, pages bleues internationales, P.11)

MEIGNANT Alain, 2009, *Manuel d'audit du management des RH*, 2^{ème} édition, p.23-24

NICOLAS Arnaud, 2013, *Nouveau enjeu de la GRH*, ellipses, p.7-15,p58, 59, p.60, 61 p.77, p79)

PERETTI Jean-Marie, 2010, *ressources humaines*, 12^{ème} édition, Paris, Vuibert.

PERETTI J.M, 2015, *Gestion des ressources humaines*, 15^e édition. Vuiber. Paris. P.84

RENARD.J, 1997, *théorie et pratique de l'audit interne*, Paris, ed. D'Organisation, p.21

SEKIOU et al, 2001, (la gestion des ressources humaines, Belgique, de Bock, p.33

SEKIOU Lakhdar, 2004, *gestion des ressources humaines*, 2^{ème} édition, Canada, p.10 p.227)

YANAT Zahir et SCOUARNEC Aline, 2005, *les perspectives sur la GRH au maghreb Algérie-Maroc-Tunisie*, Paris, Vuibert.

Travaux universitaires

CHRIEF Farida, ZALOUK Kahina : « l'audit interne par fonction : la fonction personnel cas de l'entreprise algérienne CRMA », mémoire de fin d'étude en master, UMMTO, 2009-2010, p.2-3 ;

KHELIFAFATI Louisa, KHELILI Karima : « la gestion des carrières au sein d'une organisation :cas de la CNEP banque, Tizi-ouzou », mémoire de fin d'étude, 2010-2011, p.34 ;

MALEK Nadir : « essai d'analyse des pratiques de la GRH dans les institutions sanitaires publiques algériennes : cas du CHU de Tizi-ouzou », mémoire de magister, UMMTO, p.64-65 ;

BOUAROUR Lydia : « impact de la digitalisation sur les activités de la GRH : cas de l'opérateur mobile DJEZZY (Direction Dar EL Beida) », mémoire de fin d'étude en master, UMMTO, 2018-2019, p.32 ;

BOUAROUR Lydia : « impact de la digitalisation sur les activités de la GRH : cas de l'opérateur mobile DJEZZY (Direction Dar EL Beida) », mémoire de fin d'étude en master, UMMTO, 2018-2019, p.30-31 ;

BOUAROUR Lydia : « impact de la digitalisation sur les activités de la GRH : cas de l'opérateur mobile DJEZZY (Direction Dar EL Beida) », mémoire de fin d'étude en master, UMMTO, 2018-2019, p.18-19

JACMIN Caroline, 2018-2019, *la digitalisation du service des Ressources Humaines, un changement à mettre en œuvre*, mémoire de master, UCLouvain.

webographie

<https://xikipedia.org/wiki/technologies-de-l'information-et-de-la-communication>.

<https://www.appvizer.fr/magazine:ressources-humaines/systeme-d'information-rh-sirh/digitalisation-rh> par POUILLARD mis à jour le 3/06/2021 consulté le 10/10/2021

<https://taleez.com/w/blog/logiciel-de-recrutement-le-nouvel-outil-rh-indispensable> par Julien mis à jour le 26/12/2020 consulté le 14/10/2021
<https://pegase.expert/actualités/transformation-digitale-comment-mesurer-l'efficacités-de-votre-projet-de-digitalisation> consulté le 14/10/2021

<https://www.manager-go.com> consulté le 20/10/2021 à 10h

<https://fpt.usmba.ac.ma> consulté le 10/11/2021 à 20h

<https://www.strategies.fr> consulté le 30/10/2021 à 15h

<https://www.performance-commerciale.com> consulté le 11/11/2021 à 11h

<https://www.strategies.fr> consulté le 25/10/2021 à 22h

<https://fpt.usmba.ac.ma> consulté le 10/11/2021 à 22h

Liste des tableaux

Tableau n°1 : les

objectifs de la communication interne **Tableau n°2** :

étapes de la gestion des carrières **Tableau n°3** :

chantiers de la transformation digitale

Tableau n°4 : comparaison entre les trois générations d'entreprises

Tableau n°5 : le département RH

Tableau n° 6: les pratiques de la fonction RH

Tableau n° 7: la transformation digitale

Tableau n°8 : la durée d'enclenchement de la transformation digitale de la SAA

Tableau n°9 : le service s'occupant de la digitalisation

Tableau n°10 : chef de la digitalisation

Tableau n°11 : l'étape à la quelle la SAA est

Tableau n° 12 : les activités de la fonction RH digitalisées à la SAA

Tableau n°13 : les outils de digitalisation

Tableau n°14 : le niveau du e-recrutement de l'ANEM

Tableau n°15 : les outils du e-recrutement

Tableau n°16 : les réseaux sociaux utilisés pour le sourcing

Tableau n°17 : les réseaux professionnels

Tableau °18 : les apports du e-recrutement

Tableau n°19 : existence d'un SIRH

Tableau n°20 : le niveau d'e-learning

Tableau n°21 : les outils utilisés pour l'e-learning

Tableau n°22 : les logiciels d'e-learning

Tableau n°23 : les apports du e-learning

Tableau n°24 : audit de la digitalisation du service rémunération

Tableau n°25 : les avantages du e-rémunération

Tableau n°26 : les technologies utilisées pour gestion des présences

Tableau n°27 : le logiciel paie présent à la SAA

Tableau n°28 : le niveau de digitalisation de la paie

Tableau n°29 : les apports de la digitalisation à la SAA

Tableau n°30 : les impacts de la digitalisation

Tableau n°31 : les nouveaux modes d'organisation

Tableau n°32 : l'existence d'un service d'audit

Tableau n°33 : audit de la digitalisation de la fonction RH par l'entreprise

Tableau °34 : génération d'entreprise de la SAA

Tableau n°35 : fiche d'audit

Liste des figures

Figure n°1 : page d'accueil du logiciel métiers de la SAA (ORASS)

Figure n°2 : aperçu de la branche assurance agricole

Figure n°3 : la rubrique opération comptable de ORASS

Figure n°4 : l'application NAME de l'ANEM

Figure n°5 : le site web de l'ANEM

Figure n°6 : page d'accueil du logiciel WASSIT

Figure n°7 : aperçu de Wassit en ligne

Figure n°8 : numéro vert de l'ANEM

Figure n°9 : le compte Linked de l'ANEM

Figure n°10 : la pointeuse de la SAA

Figure n°11 : aperçu du SIRH et logiciel de gestion du personnel WinGRH

Figure n°12 : la rubrique employé du logiciel WinGRH

Figure n°13 : fenêtre de la gestion de la paie du WinGRH

Figure n°14 : site web de la société nationale d'assurance,

**Enquête sur « L’audit du degré de digitalisation de la fonction RH » en vue
de la préparation d’un mémoire de Master en Sciences Financière
spécialité : Audit et Contrôle de Gestion.**

Dans le but de collecter les données nécessaires pour la réalisation de cette étude, de connaître le degré de développement de la fonction RH dans le processus de digitalisation, nous souhaiterons réaliser une enquête pour recueillir des informations essentielles pour la réalisation de notre mémoire. Nous vous prions de bien vouloir nous accorder un peu de votre temps pour répondre à ce questionnaire en toute objectivité.

On vous rassure que les données recueillies seront utilisées à des fins académiques et resteront strictement anonymes et confidentielles

Nous vous rappelons que ce questionnaire vise principalement à connaître le degré de digitalisation de la fonction ressource humaine au sein de la SAA.

.

Merci pour votre collaboration

1- Votre entreprise est quelle genre d'entreprise ?

Etatique	
Privée	
Semi-privée	

2- Avez-vous un département des ressources humaines ?

Oui	
Non	

3- Quelles sont les activités de la fonction RH qui sont chez vous ?

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	
Evaluation des compétences	
Gestion des carrières	
Recrutement	
Formation	
Rémunération	
Communication interne	
Autres	

4- Êtes vous en phase de transformation digitale?

Oui	
Non	

5- Si oui, depuis quand le processus est enclenché ?

1- 5ans	
5- 10ans	
Plus	

6- Disposez-vous d'un service qui s'occupe de la digitalisation ?

Oui	
Non	

7- Si oui vous avez un chef de digitalisation ?

Oui	
Non	

8- A quelle étape de la digitalisation votre entreprise se trouve ?

<p>Etape 1 : Consiste en la capacité de l'entreprise à utiliser des outils digitaux pour renforcer l'efficacité de ces tâches et de ces processus quotidiens.</p>	
<p>Etape 2 : Une présence en ligne où les consommateurs peuvent trouver l'entreprise en ligne,</p>	
<p>Etape 3 : L'entreprise propose des solutions en ligne (recevoir des commandes et paiement en ligne).</p>	
<p>Etape 4 : L'entreprise sera capable de proposer des services et des produits personnalisés basés sur l'information partagée, récoltée en ligne.</p>	
<p>Etape 5 : L'entreprise est entièrement connectée, elle sera capable de maximiser les opportunités digitales à travers une stratégie omnicanale centrée sur le consommateur. Elle connecte ses consommateurs à ses opérations internes et à sa supplychain.</p>	

9- Quelles sont les activités de la fonction RH qui sont digitalisées dans votre entreprise ?

La GPEC	
La formation	
Le recrutement	
Le service marketing RH	
L'évaluation	
La rémunération	
Autres	

10- Quels sont les outils de digitalisation que vous utilisez ?

Serveurs	
Sites internet	
Applications mobiles	
Logiciels métiers	
Newletters	
Autres	

11- Si votre recrutement est digitalisé, à quel niveau êtes-vous ?

Le recrutement 2.0	
Le recrutement 3.0	
Le recrutement 4.0	

12- Quels outils d' e-recrutement utilisez-vous ?

Espace « carrière » les sites internet	
Systèmes d'information des RH	
Bases de données internes	
Jobs beards	
Réseaux sociaux	
Réseaux professionnels	
Autres	

13- Si vous utilisez les réseaux sociaux, lesquels utilisez-vous ?

Facebook	
Twitter	
Autres	

14- Les réseaux professionnels utilisés ?

LinkedIn	
Viadeo	
Emploipartener.com	
Autres	

15- Qu'est-ce que l'e-recrutement a apporté dans votre entreprise ?

Des avantages	
Des inconvénients	

16- Avez-vous un système d'information des ressources humaines (SIRH) ?

Oui	
Non	

17- Si la fonction formation est digitalisée, à quel niveau vous-êtes dans le e-learning ?

Début	
En progression	
Avancé	

18- Quels sont les outils du e-learning utilisez-vous ?

Webinair	
Visio conférence	
Micro learning	
Rapid learning	
Classe virtuelle	
Serious game (les jeux sérieux)	
Learning management système (LMS)	
Social learning	
Autres	

19- Quels sont les logiciels e-learning utilisez-vous ?

Articulate 360	
iSring	
Powtoon	
MS office	
Camtasia	
Adobe captivate	
Elucidat	
Adobe spark	
Talent LMS	
SAP litmos	
Autres	

20- Qu'es ce que l'e-learning vous a apportez ?

Des avantages	
Des inconvénients	

21- Le service rémunération est-il digitalisé ?

Oui	
Non	

Si oui, depuis quand ?

22- L'e-rémunération vous a-t-elle permis ?

La gestion du temps	
La gestion de la paie	
Autres	

23- La gestion du temps de travail des employés doit être comptabilisée par l'employeur en fonction du nombre d'heures et/ou de jours travaillés dans son entreprise, pour ça il assure de la gestion des présences (pointages), la gestion des absences, la gestion des congés.

Quels sont les technologies, outils utilisez-vous pour la gestion des présences ?

Les badges	
La pointeuse biométrique	
La pointeuse digitale	
La pointeuse faciale	
Autres	

24- Quels sont les logiciels paie utilisés chez-vous ?

Payfit	
Cegid	
Orace	
Fiche-paie.net	
WinGRH	
CielPaye	
Autres	

25- A quel niveau est la digitalisation de votre paie ?

En cours de digitalisation	
----------------------------	--

Totalement digitalisée	
------------------------	--

26- Qu'est-ce-que la digitalisation a apportée à votre entreprise ?

Des avantages	
Des inconvénients	

27- Quels sont les impacts que la digitalisation sur votre entreprise ?

Impact le mode d'organisation	
Impact social	
Autres	

28- la digitalisation a fortement impactée sur le mode d'organisation. Avez-vous recours a ces nouveaux modes d'organisation ?

Le télétravail	
Le co-working	
Les incubateurs	
Le free-seating	
La bio-localisation	
Autres	

29- Avez-vous un service audit au sein de votre entreprise ?

Oui	
Non	

30- Auditez- vous la digitalisation de votre fonction ressource humaine ?

Oui	
Non	

Si oui, pourquoi ?

Liste des matières

Liste des abréviations

Introduction générale	1
Chapitre I : revue théorique sur l'audit et la gestion de la fonction RH	
Introduction	4
Section1 : généralité sur l'audit	5
1.1 Définition	5
1.2 Historique de l'audit	5
1.3- Les démarches d'audit	6
1.4 Typologies d'audit	7
1.4.1 Selon l'objectif de la mission	7
1.4.1.1 L'audit financier	7
1.4.1.2 L'audit opérationnel	8
1.4.2 Selon le statut de l'auditeur	8
1.4.2.1 L'audit contractuel	8
1.4.2.2 L'audit légal	9
1.4.3 Selon la situation de l'auditeur par rapport à l'entreprise	9
1.4.3.1 L'audit interne	9
1.4.3.2 L'audit externe	9
Section2 : généralité sur la fonction des ressources humaines	10
2.1 Définitions	10
2.1.1 La fonction ressources humaines	10
2.1.2 La gestion des ressources humaines	10
2.2 Évolution	11
2.2.1- De l'administration du personnel au management des ressources humaines	11
2.2.2- La GRH : une fonction éclatée et partagée	13
2.2.3 Les nouveaux défis/enjeux de la GRH	14
2.3- Les objectifs de la GRH	16
2.3.1- les objectifs explicites	16
2.3.2- Les objectifs implicites	17
2.3.3- Les objectifs à long terme	17
2.4- Les missions de la GRH	18
2.4.1- Administrer efficacement	18
2.4.2- Développer l'engagement des salariés	18
2.4.3- Favoriser le changement	19
2.4.4- Mettre en œuvre la stratégie	19
Section3 : Les pratiques de la gestion des ressources humaines	20
3.1- Le recrutement	20
3.1.1- Définition	20
3.1.2- Processus de recrutement	20
3.1.3- Les objectifs du recrutement	22
3.1.4- Les limites et biais de recrutement	23
3.2- La rémunération	24
3.2.1- Définition	24
3.2.2- Les composantes de la rémunération	24
3.2.2.1- Une partie fixe : Salaire de base	24

3.2.2.2- Une partie variable	24
3.2.3- Les objectifs d'une politique de rémunération	25
3.3- L'évaluation	25
3.3.1- Objectifs	26
3.3.2- Les méthodes d'évaluations	27
3.3.2.1- L'entretien d'évaluation	27
3.3.2.2- L'assessment center (center d'évaluation)	27
3.3.2.3- Le 360° feedback	27
3.4- La GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences	28
3.4.1- Définition	28
3.4.2- Evolution historique de la GPEC	28
3.4.3- La démarche de la GPEC	29
3.4.4- Les outils de la GPEC	30
3.4.5- Les objectifs de la GPEC	31
3.5- La formation	31
3.5.1- Définition	31
3.5.2- Objectifs de la formation	32
3.5.2.1- les objectifs liés à l'organisation	32
3.5.2.2 Les objectifs liés à l'individu	32
3.5.3- Les méthodes d'évaluation de la formation	32
3.5.3.1- Le questionnaire	32
3.5.3.2- l'interview du groupe	33
3.5.3.3- L'observation directe	33
3.5.4- Les types d'évaluation de la formation	33
3.5.4.1- L'évaluation de satisfaction	33
3.5.4.2- L'évaluation des connaissances (l'évaluation à froid)	33
3.5.5- Le plan de formation	34
3.5.5.1- Détecter les besoins en formation	35
3.5.5.2- Élaboration du plan de formation	35
3.5.5.3- Mise en œuvre du plan de formation	35
3.6- La communication interne	35
3.6.1- Définition	35
3.6.2- Les objectifs de la communication interne	36
3.6.3- Les formes de communication interne	36
3.6.3.1- Verticale	37
3.6.4- Les outils de la communication interne	37
3.6.4.1- Des newsletters internes	37
3.6.4.2- Des vidéos	37
3.6.4.3- Les solutions digitales	37
3.7- La gestion des carrières	38
3.7.1- Définition	38
3.7.2- Les étapes de la gestion des carrières	38
3.7.3- rôle de la gestion des carrières	40
Conclusion du chapitre I	41
Chapitre II : la digitalisation de la fonction RH	
Introduction	42
Section 1 : généralité sur la digitalisation	43

1.1	Définition et historique	43	
1.1.1	Définition	43	
1.1.2	Historique de la digitalisation	44	
1.2	Les chantiers et étapes de la digitalisation	48	
1.2.1.	Les chantiers de la digitalisation	48	
1.2.2	Les étapes de la digitalisation	59	
1.3	Objectifs de la digitalisation	52	
1.3.1	Objectifs de la digitalisation de la fonction RH en particulier	53	
1.4	Les outils de la digitalisation	54	
1.4.1	Le serveurs	54	
1.4.2	Les sites internet	55	
1.4.3	Les applications mobiles	55	
1.4.4	Les logiciels métiers	55	
1.4.5	Les newsletters	55	
1.4.6	Les landing pages	55	
1.5	L'impact du digital sur les entreprises...	56	
1.5.1	Impact sur les modes d'organisation	57	
1.5.2	Impact social	58	
1.5.3	Impact sur les ressources humaines	58	
1.5.4	L'impact dans la façon de communiquer	58	
Section 2 : Digitalisation de la fonction Ressources Humaines		59	
2.1	Définitions et évolution de la fonction RH	59	
2.1.1	Définition	59	
2.1.2	Emergence d'e-RH	60	
2.2	Les pratiques de la fonction ressources humaines digitalisée	60	
2.2.1	La digitalisation des volets de la fonction ressources humaines	60	
2.2.1.1	Le digital au service de la GPEC	61	
2.2.1.1.1	Les avantages de la GPEC digitalisée	62	
2.2.1.2	Le digital au service de la formation (e-Learning)	62	
2.2.1.2.1	L'avènement de e-Learning	62	
2.2.1.2.2	Définition du digital Learning (e-Learning)	63	
2.2.1.2.3	Les avantages de e-Learning	63	
2.2.1.3	Le digital au service du recrutement (e-recrutement)	64	
2.2.1.3.1	L'évolution de l'E-recrutement	64	
2.2.1.3.2	Définition du e-recrutement	65	
2.2.1.3.3	Les avantages du e-recrutement	66	
2.2.1.4	Le marketing RH digital	66	
2.2.1.4.1	Définition	66	
2.2.1.4.2	L'apport du digital dans le marketing RH	67	
2.2.1.5	Le digital au service de la réputation des entreprises (La e-réputation)	68	
2.2.1.5.1	Définition de l'e-réputation	68	
2.2.1.6	Le digital au service de l'évaluation en ligne (E-évaluation)	68	
2.2.1.6.1	Les avantages de l'évaluation en ligne	69	
2.2.1.7	Le digital au service de la rémunération	69	
2.2.1.7.1	La gestion du temps	69	
2.2.1.7.2	La gestion des présences (pointage)	69	
2.2.1.7.3	La gestion des absences	70	

2.2.1.7.4	La gestion des congés	70
2.2.1.7.5	La gestion de la paie	70
2.3	Les outils et logiciels au service de la digitalisation de la fonction RH	70
2.3.1	Outils	70
2.3.1.1	Les technologies	71
2.3.1.2	Les systèmes intégrés	72
2.3.2	Logiciels	72
2.3.2.1	Quelques logiciels d'e-recrutement en particulier	73
2.3.2.1.1	Espace « carrière », des sites internet des entreprises	74
2.3.2.1.2	Les réseaux sociaux	74
2.3.2.1.3	Les réseaux professionnels	75
2.3.2.2	Quelques plateformes e-learning	75
2.3.2.3	Quelques logiciels de e-paie	76
2.4.	L'intégration de ces outils, logiciels et leurs indicateurs de performance	77
2.5	Les indicateurs de digitalisation de la fonction RH	77
Section 3 : le recrutement, pratique et la fonction RH digitalisée		80
3.1	E-Recrutement, définition et évolution	80
3.1.1	Définition	80
3.1.2	L'évolution	81
3.1.3	Les objectifs de la digitalisation du recrutement	81
3.2	Préparer le terrain de l'e-recrutement	82
3.2.1	La marque employeur	82
3.2.2	E-réputation	83
3.2.3	Les métiers	83
3.2.3.1	Le manager de projet e-Recrutement	83
3.2.3.2	Le community manager	84
3.3	Les étapes de l'e-recrutement	84
3.3.1	Définition du besoin et du profil	84
3.3.1.1	Définition du besoin	84
3.3.1.2	Définition du profil	85
3.3.2	Sourcing	85
3.3.2.1	Sourcing sur des « médias possédés »	85
3.3.2.2	Sourcing sur des « médias achetés » parfois à 0euro	86
3.3.2.3	Sourcing sur des « médias conquis »	86
3.3.2.4	Cas particulier « sourcing sur des smartphones et tablettes »	86
3.3.2.5	Logiciels supplémentaires	87
3.3.3	Gestion d'une campagne d'e-recrutement	87
3.3.4	Sélection, décision et intégration	88
3.3.4.1	Analyse sémantique et analyse syntaxique...	88
3.3.4.2	E-Recommandations	88
3.3.4.3	Entretiens virtuels	88
3.3.4.4	Présélection	88
3.3.4.5	Evaluation et tests en ligne	89
3.3.4.6	Experiences alternatives	89
3.3.4.7	Serious game	89
3.3.4.8	Intégration	90
Conclusion du chapitre II		91

Chapitre III : audit du degré de digitalisation de la fonction RH, cas de la SAA

Introduction 92

Section 1 : La gestion des ressources humaines en Algérie 93

1.1 L'évolution de la GRH en Algérie 93

1.2 Les tendances de la GRH 94

1.3 Les objectifs et chantiers de la fonction RH 95

1.3.1 Les objectifs 95

1.3.2 Les chantiers 95

1.4 Les rôles de la fonction RH 95

1.4.1 Acteur dans la décision stratégique 95

1.4.2 Agent de changement 95

1.4.3 Gestionnaire des compétences 96

Section 2 : Présentation de la société nationale d'assurance(SAA) 98

2.1 Historique de la SAA 98

2.2.1 Forme juridique 99

2.3.1 Mission de la SAA 99

2.2 Organisation de la société nationale d'assurance (SAA) 99

2.2.1 Organisation de la direction régionale de T.O 99

2.2.2. Les agences 103

2.1.3. La production de la SAA 105

2.1.3.1 Activités de la SAA 105

2.1.3.2 Les produits 105

Section 3: résultats de notre enquête 108

3.1 Les activités de la fonction RH de la SAA digitalisées 108

3.1.1 L'e-recrutement 108

3.1.1.1 un site web 110

3.1.1.2 Des applications 111

3.1.1.3 Réseau sociaux 114

3.1.1.4 Réseau professionnel 115

3.1.2 L'activité formation 115

3.1.3 L'activité rémunération 115

3.2 L'audit 121

3.3 Fiche d'audit 136

Conclusion du chapitre III 140

Conclusion générale... 141