

**AUDIT DU DEGRE DE DIGITALISATION DE LA FONCTION
RESSOURCES HUMAINES DANS UN ETABLISSEMENT PUBLIC :
CAS DE L'AGENCE CONGOLAISE DES SYSTEMES
D'INFORMATION**

**AUDIT OF THE DEGREE OF DIGITALIZATION OF THE HUMAN
RESOURCES FUNCTION IN A PUBLIC INSTITUTION: THE CASE OF
THE CONGOLESE AGENCY FOR INFORMATION SYSTEMS**

Anicet Cyrille NGOULOUBI

Docteur en sciences politiques et administratives

Enseignant – chercheur

Laboratoire d'économie financière et des institutions (LEFI)

Enseignant à l'Ecole Supérieure de Gestion et d'Administration des Entreprises, à l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature de l'Université Marien Ngouabi et à l'Institut de Gestion et de Développement Economique.

Enseignant missionnaire à l'Université KONGO et de l'Université Protestante de KIMPESSE (RDC).

Rufin OPENDZA

Doctorant à l'Université de Kinshasa

Enseignant à l'Institut de Gestion et de Développement Economique

Date de soumission : 12/09/2024

Date d'acceptation : 03/11/2024

Pour citer cet article :

NGOULOUBI. A. C. & OPENDZA. Rufin. (2024) «Audit du degre de digitalisation de la fonction ressources humaines dans un établissement public : cas de l'agence congolaise des systèmes d'information», Revue Internationale du chercheur «Volume 5 : Numéro 4» pp : 38-55

Résumé :

La digitalisation est aujourd'hui essentielle pour tout type d'organisation ; car elle s'applique à tous les domaines et assure une optimisation de temps et d'argent en automatisant des tâches de plus en plus complexes. Elle peut même devenir un avantage concurrentiel pour toute entreprise. Procéder à des audits des ressources humaines réguliers servait à maintenir l'organisation à l'abri de tout problème juridique (licenciement abusif...).

L'audit de la gestion des ressources humaines a cependant beaucoup évolué depuis quelques années. Il a évolué au gré des changements qu'a connus la gestion des ressources humaines, il a aussi évolué en dépit des différentes transformations numériques et digitales.

L'objectif de cet article est de montrer l'importance de l'audit du degré de digitalisation de la fonction ressources humaines dans un établissement public : cas de l'agence congolaise des systèmes d'information.

Mots clés : Audit ; Degré de digitalisation ; Ressources humaines ; Etablissement public ; Agence congolaise des systèmes d'information.

Summarizes:

Digitalization is essential for any type of organization today; because it applies to all areas and ensures time and money optimization by automating increasingly complex tasks. It can even become a competitive advantage for any company. Conducting regular human resources audits served to keep the organization safe from any legal problems (unfair dismissal, etc.).

However, the audit of human resources management has evolved a lot in recent years. It has evolved according to the changes that human resources management has undergone, it has also evolved from the various digital and digital transformations.

The objective of this article is to show the importance of auditing the degree of digitalization of the human resources function in a public institution: the case of the Congolese agency for information systems.

Keywords: Audit; Degree of digitalization; Human resources; Public establishment; Congolese Agency for Information Systems.

Introduction

La digitalisation est aujourd'hui essentielle pour tout type d'organisation ; car elle s'applique à tous les domaines et assure une optimisation de temps et d'argent en automatisant des tâches de plus en plus complexes. Elle peut même devenir un avantage concurrentiel pour toute entreprise.

La transformation numérique de la fonction ressources humaines concerne de près les différents processus de recrutement, formation, rémunération, gestion des compétences.

Le développement et surtout la démocratisation de la simulation virtuelle dans la formation et le recrutement permet, par exemple, d'offrir de nouveaux types de formation (toujours plus proches de la réalité), ainsi que de nouvelles possibilités pour valoriser la marque employeur d'une entreprise.

Grace à l'évolution économique et technologique, les comportements des individus au sein de la société a dû changer, ce qui impact aussi leur comportement, leur réaction vers les changements et les évolutions que soit politique, juridique, technologique. Les entreprises ont constaté du besoin de faire un suivi des processus qu'elles intègrent dans leur organisation. Donc, ils ont fait recours à l'audit qu'il soit interne ou externe d'une manière périodique pour faire aux lacunes qui peuvent se produire.

Procéder à des audits des ressources humaines réguliers servait à maintenir l'organisation à l'abri de tout problème juridique (licenciement abusif...).

L'audit de la gestion des ressources humaines a cependant beaucoup évolué depuis quelques années. Il a évolué au gré des changements qu'a connus la gestion des ressources humaines, il a aussi évolué en dépit des différentes transformations numériques et digitales.

Dans cette perspective, la présente recherche est venue pour répondre à la question suivante :

- Qu'elle est le niveau de digitalisation des processus ressource humaine à l'Agence congolaise des systèmes d'information ?

En essayant de répondre à notre problématique, nous répondrons ainsi aux questions de recherche suivantes :

- En quoi la digitalisation des ressources humaines est-elle si importante pour l'Agence congolaise des systèmes d'information ?

- Quel est l'impact de l'audit de digitalisation des ressources humaines au sein de l'Agence congolaise des systèmes d'information ?

Au regard des questions soulevées dans notre problématique, nous pouvons avancer ce qui suit sous forme d'hypothèses :

- la digitalisation améliore les procédures de la fonction ressources humaines au sein de l'Agence congolaise des systèmes d'information
- l'audit de la fonction ressources humaines a un impact significatif sur la méthode de travail des employés de l'Agence congolaise des systèmes d'information.

En ce qui concerne la méthode utilisée pour la réalisation de ce travail de recherche. Nous avons opté d'une part pour la méthodologie qui combine la méthode d'analyse systémique aux approches (historico-descriptive, comparative, et statiques) et d'autres part, des techniques (de l'observation participante (direct) et documentaire pour la lecture de certaines ouvrages, note de cours, revues, articles etc.).

Afin d'apporter des éléments de réponses à notre problématique, cet article sera organisé de la manière suivante : dans le premier paragraphe les définitions de l'audit des ressources humaines et la fonction des ressources humaines. Dans le deuxième paragraphe la digitalisation dans la fonction ressources humaines et enfin dans le troisième paragraphe l'analyse et évolution de la digitalisation de la fonction ressources humaines à l'Agence congolaise des systèmes d'information.

1- Revue de la littérature

1.1. Audit de la fonction ressources humaines

C'est une démarche d'observation, d'analyse et d'évaluation, qui permet d'identifier les points forts et les risques de la gestion des ressources humaines (Guerrero,2023).

Cette démarche conduit à diagnostiquer les causes des problèmes décelés et à formuler des recommandations d'action.

Elle constitue un véritable outil de management pour les responsables des ressources humaines, puisqu'elle donne les moyens de comprendre les difficultés sociales qui surviennent dans une entreprise, et de prendre les mesures correctives nécessaires pour les résoudre. La démarche d'observation, d'analyse et d'évaluation, pour reprendre les termes de notre définition, peut s'appliquer dans trois directions qui sont complémentaires.

Un audit des ressources humaines désigne un ensemble d'outils et de techniques visant à évaluer et à analyser les pratiques et les procédures d'un service de Ressources Humaines. (Baudoin, et al., 2023)

Ce bilan en ressources humaines permet aux dirigeants et aux responsables de ressources humaines d'améliorer leurs pratiques et leurs stratégies de gestion de la masse salariale de leurs entreprises.

Cet outil, l'audit des ressources humaines permet avant tout aux services des ressources humaines d'élaborer un diagnostic de leurs pratiques et de leurs modes de fonctionnement (gestion des procédures paie, suivi des temps de travail, conformité légale, communication interne...).

Cette démarche, nommée également audit social vise à identifier plusieurs éléments :

- les atouts du service des ressources humaines ;
- les bonnes pratiques managériales ;
- les stratégies à moyen et à long terme mises en œuvre. ;
- les risques potentiels de gestion.

Pour chaque audit des ressources humaines, des données quantitatives (taux d'absentéisme, répartition hommes/femmes, nombres et types de contrat, turn-over...), qualitatives (culture de l'entreprise, modes de communication interne, pratiques managériales...) et légales sont collectées. L'ensemble de ces informations est analysé au regard des obligations d'une entreprise envers ses salariés.

- **Les raisons de réalisation d'un audit des ressources humaines**

L'audit des ressources humaines est un outil à part entière de gestion d'une entreprise. Il permet de formaliser et d'analyser des procédures et des pratiques des ressources humaines influant la stratégie, les activités et les résultats d'une société. (Benchemam et Galindo, 2021).

En tant que responsable d'un service des ressources humaines, réaliser un audit social est un excellent moyen d'analyser ses pratiques et d'améliorer ses procédures. Cet outil représente un moyen efficace pour prendre du recul sur sa pratique professionnelle et étudier de manière objective les fonctionnements internes d'une entreprise.

Trop souvent ignoré des dirigeants des sociétés, l'audit des ressources humaines est également un excellent moyen de vérifier la conformité de ses pratiques d'après les lois en matière de gestion des ressources humaines. Surtout lorsque la société ne dispose pas de service des ressources humaines dédié.

- **L'obligation de l'audit des ressources humaines**

Procéder au diagnostic de ses pratiques en ressources humaines n'est pas obligatoire pour une entreprise, mais y'a des processus qui nécessite la vérification telles les conditions du travail. Il est cependant vivement conseillé à toutes les sociétés, quel que soit leurs tailles, de réaliser un audit social à minima tous les cinq ans. Cette démarche d'analyse et d'évaluation témoigne d'une volonté de la part du service des ressources humaines d'améliorer ses pratiques de gestion de la masse salariale.

L'audit des ressources humaines représente de nombreux avantages servant les intérêts socio-économiques et stratégiques d'une société.

Un audit des ressources humaines peut également mettre en évidence le temps perdu sur la gestion administrative de votre entreprise, des défaillances sur vos obligations légales. Sachez qu'en digitalisant vos processus des ressources humaines vous gagnez du temps dans votre quotidien et assurez votre conformité légale (Belaboud, 2022).

- **L'objectif de réalisation de l'audit des ressources humaines**

Un audit des ressources humaines implique généralement un examen de toutes les politiques, pratiques et procédures en ressources humaines, qu'elles soient formelles ou pas. Il consiste notamment à examiner des documents, à interroger les professionnels des ressources humaines, les responsables à différents niveaux de l'organisation et éventuellement à interroger un avocat du travail interne. (Bournois, 2022).

L'audit des ressources humaines cherche donc :

- pour l'avenir : connaître les points d'action en cas de problème juridique ou relationnel, connaître la réaction à adopter ;
- pour le passé : étudier les pratiques, identifier les améliorations de celles-ci au regard du comportement jusqu'alors adopté ;
- s'assurer que les politiques des ressources humaines sont conformes aux nouvelles lois en vigueur ;



- évaluer la performance générale et l'efficacité de la fonction des ressources humaines dans la société ;
- identifier les éventuelles défaillances opérationnelles et proposer des mesures correctives ;
- explorer les possibilités d'optimisation des coûts de fonctionnement et des dépenses diverses ;
- établir un bilan de compétences des collaborateurs en se basant sur les rapports des entretiens annuels.

Cet audit est donc supposé tout à la fois des apports correctifs des situations existantes et préventifs des situations à venir ou à anticiper afin de les éviter. En amont, il devrait permettre de faire des économies à l'entreprise, puisqu'elle a amélioré ces processus, d'où un gain de temps et d'argent. Il devrait également permettre de sécuriser les risques professionnels, sanitaires et sociaux dans l'entreprise.

L'audit des ressources humaines permet enfin de vérifier que l'entreprise est en conformité avec les exigences légales et jurisprudentielles, et éviter donc des risques et redressement ou de contentieux. (Berthelot et La pinta, 2020)

1.2. La fonction ressources humaines

La fonction Ressources humaines a pour mission de faire en sorte que l'organisation dispose du personnel nécessaire à son fonctionnement et que ce personnel fasse de son mieux pour améliorer la performance de l'organisation, tout en s'épanouissant, (Cohen, 2020).

La fonction Ressources humaines a pour raison d'être, la mise en place du meilleur équilibre possible entre les impératifs d'un poste d'emploi et la gestion efficiente des ressources humaines.

Elle permet donc de mobiliser le potentiel et les compétences des ressources humaines disponibles afin de pouvoir aux besoins de la société.

Pour y arriver, cela nécessite de développer des structures, des programmes et des actions. Elle se charge également d'évaluer les résultats et de procéder à des ajustements.

La fonction ressources humaines gère l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise. C'est donc un pilier essentiel pour la réussite d'une société puisqu'elle joue un rôle important dans la mise en place de stratégies pour optimiser la productivité de la société.

- **L'importance de la fonction RH**

L'importance de la fonction ressources humaines peut être appréhendée à plusieurs niveaux : En termes de production, la fonction ressources humaines permettra à la société de disposer d'un personnel compétent pouvant augmenter la productivité de la société. Sur le plan commercial, la gestion des ressources humaines permettra de recruter des commerciaux performants et motivés (vendeurs, responsables de magasins). Grâce à eux, les ventes peuvent s'améliorer. D'un point de vue financier, une bonne gestion du personnel peut limiter les dépenses liées à la paie. Le salaire ne sera plus seulement un coût pour la société, mais un investissement. Sur le plan stratégique, le département des ressources humaines différencie la société de la concurrence grâce à ses collaborateurs talentueux. Ses collaborateurs permettront à la société de créer de la valeur ajoutée pour ses clients.

La fonction ressources humaines touche à plusieurs tâches au sein de la société et elle impact la modalité de réalisation du travail.

- **L'administration du personnel**

Elle est chargée de :

- la gestion des effectifs et des postes (tableau des emplois, affectation des personnels par poste, déclaration des vacances d'emplois, délibération des assemblées) ;
- la gestion des actes administratifs individuels liés au suivi de la carrière (arrêtés, contrats, etc.) et des actes et procédures collectifs de déroulement de carrière (positions, avancements...) ;
- la gestion des paies, des indemnités, des charges sociales et des rémunérations accessoires et le remboursement des frais de missions ;
- la gestion des absences (arrêts de travail, etc.) et des inaptitudes au travail temporaires ou définitives ;
- la gestion des temps de travail individuels et collectifs ;
- la gestion de la notation administrative liée au déroulement de la carrière, et la gestion du dossier individuel de l'agent ;
- la gestion des départs ou de cessation d'activité (retraite, démission, licenciement, ...) ;
- la gestion des relations avec les organismes sociaux et fiscaux.

- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Elle est chargée de :

- La gestion des recrutements des personnels permanents ou non permanents ;
- La gestion des mobilités internes (entre services dans la même collectivité) ou externes, et des reclassements de personnels ;
- la gestion de l'aménagement des temps de travail et de l'organisation des situations de travail la gestion du système d'évaluation des personnels (évaluation des résultats, évaluation des compétences, évolution professionnelle et personnelle) et des mesures de réduction des écarts ; la gestion des formations obligatoires des personnels (intégration, prise de poste, sécurité, habilitations, professionnalisation,), des formations continues ou d'avancement de carrière ;
- la gestion des reconversions et reclassements. ;
- la GPEC a pour but de déterminer et suivre la progression des rémunérations (la masse salariale) ;
- réaliser une cohérence entre les objectifs à atteindre d'une organisation et les moyens mis en disponibilité.

2. Digitalisation dans la fonction ressources humaines

Grâce à la digitalisation, les ressources humaines évoluent d'une fonction essentiellement administrative à un positionnement stratégique. En ayant plus de temps à consacrer aux activités à forte valeur ajoutée, elles accompagnent l'entreprise dans sa croissance et ses évolutions.

A priori, lorsqu'on parle de digitalisation, cela fait penser à l'évolution technologique et de façon plus précise de l'internet et de l'informatique. Avec la digitalisation, il est désormais possible de gérer tout en ligne. En d'autres termes, la digitalisation est un processus visant à transformer la mise en œuvre classique des tâches quotidiennes par le biais de la technologie digitale pour plus de performances. La digitalisation s'incruste donc dans tous les secteurs d'activités.

Cependant, en parlant de digitalisation des ressources humaines, il s'agit de l'ensemble des techniques et processus favorisant la numérisation des différents aspects des ressources humaines au sein de l'entreprise. Grâce à la digitalisation des ressources humaines, toutes les

tâches relatives à la gestion des ressources humaines sont désormais mises en ligne. Ce qui constitue un avantage réel pour les responsables RH.

2.1. Les outils de la digitalisation RH

À l'heure actuelle, de nombreux services des ressources humaines utilisent des outils et des canaux digitaux dans leurs processus de recrutement, comme LinkedIn ou Twitter, pour communiquer et interagir avec leurs candidats potentiels. Il s'agit sans aucun doute d'une étape importante de la digitalisation d'une entreprise. Cependant, elle ne saurait être complète sans une transformation digitale globale des ressources humaines, comprenant l'intégration d'outils digitaux dans tous les processus internes.

2.2. Les avantages, les inconvénients et les enjeux de la digitalisation RH

La fonction ressources humaines, connue pour sa densité de tâches administratives, peut tirer de nombreux bénéfices de la digitalisation mais aussi elle présente de nombreux risques et inconvénients.

- **Les avantages de la digitalisation RH**

La digitalisation des ressources humaines présente de nombreux avantages pour les sociétés comme pour les salariés.

Parmi ces avantages, nous pouvons citer :

- une augmentation de la productivité de l'ensemble du personnel. Pour le personnel RH, qui se verra délesté des tâches administratives répétitives et pour les salariés, qui passeront moins de temps à formuler leurs demandes. ;
- une amélioration de la communication et de la distribution de l'information. Avec la digitalisation des fiches de paie, de la gestion des congés et des temps, etc. les salariés pourront en un clic obtenir toutes les informations dont ils auront besoin et visualiser l'état de leurs demandes ;
- la diminution des erreurs de saisie et des oublis. En automatisant un certain nombre de tâches, l'erreur humaine est retirée de l'équation ;
- une optimisation des procédures de recrutement en ligne et des méthodes de fidélisation des salariés ;
- la possibilité pour les salariés de suivre des formations en ligne auxquelles ils n'auraient pas eu accès autrement.

- **Les inconvénients de la digitalisation RH**

Il ne suffit pas de mettre en place un outil pour chaque sujet afin de transformer l'organisation, encore faut-il le faire dans le cadre d'une stratégie cohérente, avec l'accompagnement adéquat et au service du collaborateur.

Sans quoi les risques de rejets de la part des managers et collaborateurs sont majeurs :

- perçu comme un report de charges plutôt que comme une décentralisation de responsabilité ;
- confusion dans le paysage applicatif devenu trop complexe et rejet de l'ensemble des outils digitaux. ;
- perte d'information (du collaborateur vers la RH : absence d'auto-déclaratif et de la RH vers le collaborateur...le risque de déshumanisation qu'entraîne un mode de gestion où tout est automatisé et où tout est généré par une machine qui ne fait pas de sentiment ni de distinction entre les individus et leurs situations ;
- le service des ressources humaines doit s'appuyer sur la digitalisation RH et ne doit surtout pas en dépendre. La digitalisation RH est et doit rester un outil qui permet au service RH de consacrer du temps à l'humain et aux salariés en les écoutant et en étant attentif à leurs comportements ;
- l'autre inconvénient de la digitalisation RH est qu'il peut y avoir une perte de connaissances et de compétences en matière RH.

3. Méthodologie et présentation des résultats

3.1.Méthodologie

On a préféré définir la méthodologie/ou la démarche que nous avons suivie lors de notre enquête avant d'analyser les résultats, et cela en déterminant les objectifs de l'enquête, la constitution de l'échantillon, en fin les outils utilisés dans notre étude.

En ce qui concerne la méthode utilisée pour la réalisation de ce travail de recherche. Nous avons opté d'une part pour la méthodologie qui combine la méthode d'analyse systémique aux approches (historico-descriptive, comparative, et statiques) et d'autres part, des techniques (de l'observation participante (direct) et documentaire pour la lecture de certaines ouvrages, note de cours, revues, articles etc.).

3.2.Présentation des résultats

L'Agence congolaise des systèmes d'information est en phase de transformation digitale, le processus est entamé depuis 2 ans. Elle dispose d'un service informatique et sa digitalisation est rattachée à ce dernier. Le service informatique est dirigé par le chef de département informatique.

L'Agence congolaise des systèmes d'information n'est pas très avancée dans sa transformation digitale, néanmoins certaines des activités de la fonction ressources humaines sont digitalisées comme : la formation, le recrutement et la rémunération. Et les outils qu'elle utilise pour cette digitalisation sont : les serveurs, les sites internet, les applications mobiles et les logiciels métiers.

Axe 1 : Les données personnelles

Tableau n°1 : Interprétation de l'effectif interrogé

Avis	Effectifs	Pourcentages
Hommes	161	63
Femmes	93	37
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

Après le traitement des questionnaires remis nous avons déduit que 63% (161 questionnaires) était du sexe masculin et 37% du sexe féminin (93 questionnaires).

Axe 2 : la digitalisation de la fonction ressources humaines à l'Agence congolaise des systèmes d'information

Tableau n°2 : Evolution en matière du digital

Avis	Effectifs	Pourcentages
Moins de 1 an	40	16
Entre 1 an à 2 ans	150	59
Plus de 2 ans	64	25
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

Après avoir traité les 254 questionnaires remis par le personnel de l'Agence congolaise des systèmes d'information, nous avons déduit que l'évolution du digital et remarqué entre les 1-2 ans précèdent.

Tableau n°3 : Les tâches de service RH impacté par la digitalisation

Tâches	Effectifs	Pourcentages
Paie	120	47
Recrutement	65	26
Formation	25	10
Entretien	44	17
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

D'après notre enquête nous avons constaté que la fonction la plus digitalisés d'après l'avis des employés c'est la paie qui a 47%.

Tableau n°4 : Interprétation la présence de l'Agence congolaise des systèmes d'information dans les réseaux sociaux

Avis	Effectifs	Pourcentages
Oui	180	71
Non	74	29
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

Il y a une présence de l'Agence congolaise des systèmes d'information sur les réseaux sociaux, mais 29% ont répondu négatif c'est à cause de manque d'information.

Tableau n° 5 : interprétation des attentes des collaborateurs vis-à-vis du digital

Attentes	Effectifs	Pourcentages
Gain de temps lié aux processus administratif RH	175	69
Garantir une transversalité des sujets	60	24
Etudier l'impact du digital sur le capital humain de l'ACSI ¹	19	7
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

L'attente principale des collaborateurs envers l'introduction du digital dans le milieu professionnel est le gain de temps.

Tableau n°6 : les activités RH prédisposer à la digitalisation

Activités	Effectifs	Pourcentages
Recrutement	23	9
Prévision des démissions	75	30
Gestion des talents	62	24
Absentéisme	54	21
Mobilité interne	18	7
Interprétation des entretiens annuels	22	9
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

La prédisposition des employés envers un système digitalisé sur la prévision des démissions.

¹ Agence congolaise des systèmes d'information

Axe 3 : L'audit du degré de digitalisation de la fonction ressources humaines

Tableau n° 7 : disposition d'un service d'audit interne

Avis	Effectifs	Pourcentages
Oui	200	79
Non	54	21
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

La majorité des employés reconnaissent l'existence d'un audit interne en revanche y'a une minorité qui ne dispose pas des informations nécessaires.

Tableau n°8 : la fonction primordiale du service d'audit interne selon les collaborateurs

Avis	Effectifs	Pourcentages
Contrôle	190	75
Assistance	64	25
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

Les employés ont une connaissance limitée sur le rôle du service d'audit dans l'Agence congolaise des systèmes d'information.

Tableau n° 9 : existence de manuel d'audit interne

Avis	Effectifs	Pourcentages
Oui	195	77
Non	59	23
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

La majorité des employés savent que l'auditeur interne à l'heure de la réalisation de sa mission il suit un manuel précis que change avec le changement de type et objectifs de la mission.

Tableau n°10 : la société fait appel aux auditeurs externes

Avis	Effectifs	Pourcentages
Oui	180	71
Non	74	29
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

A cause de la faiblesse du passage d'information au sein de l'Agence congolaise des systèmes d'information, un nombre important ne savent pas que l'Agence congolaise des systèmes d'information fait recours à l'auditeur externe pour obtenir la certification.

Tableau n° 11 : les services concernés par l'auditeur interne

Avis	Effectifs	Pourcentages
Service comptable et financier	220	87
Service des ressources humaines	30	12
Service Informatique	4	1
Total	254	100

Source : élaboré d'après le résultat de l'enquête

Nous avons constaté que 87% des réponses des employés est basé sur le service comptable et financier, puisque l'auditeur interne se charge du contrôle de l'état financier de l'Agence congolaise des systèmes d'information.

Conclusion

Au terme de cette recherche, qui a portée sur l'audit du degré de digitalisation de la fonction ressources humaines dans un établissement public : cas de l'agence congolaise des systèmes d'information, nous avons mis en avant tout le lien significatif de l'audit du degré de digitalisation et la fonction ressources humaines.

Cet article nous a permis d'éclairer les disparités de pratiques des sociétés et de leurs employés des nouvelles technologies et plus particulièrement de faire un état des lieux des potentialités des réseaux sociaux, réseaux professionnels et les systèmes d'informations ressources humaines et spécialement sur des potentialités des plateformes (nouveaux outils digitaux) en tant que dispositif émergent dans le cadre de la gestion des ressources humaines.



En ce qui concerne, l'observation qui avait pour but de vérifier le lien qu'existe entre l'apport de la digitalisation et la gestion des ressources humaines, et ainsi, de connaître le comportement de quelques employés et d'avoir une idée sur le fonctionnement de ces nouveaux usages par rapport dans leur travail.

Les implications managériales visant à porter des innovations concernant l'audit du degré de digitalisation de la fonction ressources humaines à l'agence congolaise des systèmes d'information.

Cette recherche présente néanmoins des limites que des recherches ultérieures pourraient réduire.

Malgré ces limites, nous pensons que cette recherche permet d'identifier les avantages et les inconvénients de la pratique de l'audit du degré de digitalisation de la fonction ressources humaines à l'agence congolaise des systèmes d'information. En termes de recherches futures, notre travail mérite d'être approfondi.

Cette recherche ouvre des brèches dans lesquelles des recherches ultérieures pourront être menées.

En perspective, la direction générale de l'agence congolaise des systèmes d'information se voit de s'appuyer sur les nouvelles méthodes de la digitalisation de la fonction ressources humaines. Bien que chaque méthode et outils renferme quelques limites, nous avons mis en évidence la possibilité de les faire évoluer afin de les consolider et de palier aux défaillances et ainsi assurer l'efficacité des méthodes dans l'objectif d'atteindre une meilleure performance en ressources humaines.

Cet article nous ramène à conclure que la digitalisation est une opportunité par la gestion des Ressources Humaines au sein de l'agence congolaise des systèmes d'information, d'autant plus que cela représente une exigence ; la valeur ajoutée est sans nul doute un gain de temps important pour les différentes entités RH, avec des répercussions directes sur l'ensemble des employés ; et enfin la réussite de cette transformation nécessite un accompagnement important de l'ensemble des cadres influant qu'elle soit par des campagnes de sensibilisation, d'information et de formation prenant compte qu'il est normal que certains individus fassent de la résistance.

Bibliographie

- BAUDOIN Emmanuel, DIARD Caroline, BENABID Myriam et CHERIF Karim, (2023). Transformation digitale de la fonction RH, Paris, Dunod.
- BELABOUD Mokhtar, (2022). Pratiques de l'audit conforme aux normes IAS/IFRS et au SCF, éditions Berti.
- BENCHEMAM Faycel et GALINDO Géraldine, (2021). Gestion des ressources humaines mémentos, 5ème édition.
- BERTHELOT Vincent et LA PINTA Franck, (2020). Marketing RH : accompagner la transformation digitale des ressources humaines, France, Focus RH.
- BOURNOIS, F. (2022). RH les meilleures pratiques », Editions d'organisations, Paris.
- CHLOE Guillot- SOULEZ (2019). La gestion ressource humaine, 12ème édition, Gualino, Extenso, Paris.
- COHEN, A. (2020). Toute la fonction ressources humaines, édition Dunod, Paris.
- GAVINO, F. (2021). Bilan social et tableau de bord : des outils de pilotage du Service des ressources humaine, édition d'organisations, Paris.
- GUERRERO, S. (2022). Les outils de l'audit social, optimiser la gestion des ressources humaines ; édition Dunod, Paris.
- HILMI, Y., & FATINE, F. E. (2022). The Contribution of internal audit to the corporate performance: a proposal of measurement indicators. International Journal of Performance and Organizations, 1(1), 45-50.
- HILMI, y., & NAJI, F. (2016). Audit social et performance de l'entreprise : une étude empirique au sein du champ organisationnel marocain. Revue des Etudes Multidisciplinaires en Sciences Economiques et Sociales, 1(3). doi:<https://doi.org/10.48375/IMIST.PRSM/remses-v1i3.5271>
- Hilmi, Y., & Fatine, F. E. (2022). Transformation digitale des cabinets d'audit par les réseaux sociaux: Cas de KPMG. International Journal of Economics and Management Sciences, 1(1).
- HILMI, Y. L'ÉTHIQUE DE L'ENTREPRISE: UN BON MOYEN DE PROTECTION CONTRE LA FRAUDE THE ETHICS OF BUSINESS: A GOOD WAY TO PROTECT AGAINST FRAUD.
- HILMI, Y. (2013). L'audit interne au Maroc : Degré d'intégration et spécificités de l'entreprise. Revue Marocaine de Recherche en Management et Marketing, 0(8). doi:<https://doi.org/10.48376/IMIST.PRSM/remarem-v0i8.3502>
- HILMI, Y., & KAIZAR, C. (2023). Le contrôle de gestion à l'ère des nouvelles technologies et de la transformation digitale. Revue Française d'Economie et de Gestion, 4(4).
- Michell, G. et Patrick, G. (2010). Système d'information des ressources humaines, édition Dunod, Paris.