Revue Internationale des Sciences de Gestion
ISSN: 2665-7473
Volume 8 : Numéro 1

Les facteurs d'acceptation des systèmes d'information des ressources humaines dans les structures hôtelières de Marrakech

Factors influencing the acceptance of human resources information systems in hotels in Marrakech

SALIM Chaimae
Doctorante
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Souissi
Université Mohammed-V, Rabat - Maroc
Laboratoire de Recherche en Compétitivité Economique et Performance Managériale (LARCEPEM)

KHARISS Mohammed
Professeur d'enseignement supérieur
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Souissi
Université Mohammed-V, Rabat - Maroc
Laboratoire de Recherche en Compétitivité Economique et Performance Managériale (LARCEPEM)

Date de soumission : 19/12/2024

Date d'acceptation : 21/01/2025

Pour citer cet article :

SALIM C. & KHARISS M. (2024) «Les facteurs d'acceptation des systèmes d'information des ressources humaines dans les structures hôtelières de Marrakech», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 8 : Numéro 1 » pp : 425 - 448

Résumé

Cette étude vise à comprendre comment les employés du service des ressources humaines adoptent les systèmes d'information pour la gestion des ressources humaines afin de faciliter le changement organisationnel, dans le contexte spécifique du Maroc, et plus particulièrement dans le secteur touristique, en se concentrant sur les établissements hôteliers. Pour ce faire, nous avons choisi de tester la théorie unifiée de l'acceptation et de l'utilisation de la technologie (UTAUT), en proposant un cadre théorique détaillé pour identifier les facteurs influençant l'acceptation et l'utilisation des systèmes d'information des ressources humaines. Une approche méthodologique mixte, combinant des méthodes qualitatives et quantitatives, a été adoptée, avec un résonnement inductif. Deux entretiens avec des experts du domaine ont été réalisés, et 125 questionnaires ont été distribués aux utilisateurs des systèmes d'information des ressources humaines. Une analyse manuelle des données qualitatives et une analyse par régression multiple modérée des données quantitatives ont été menées afin de tester les facteurs d'adoption des systèmes d'information des ressources humaines, conformément au modèle UTAUT, dans le cadre de cette étude.

Mots clés : SIRH ; ressources humaines ; acceptation ; modèle UTAUT ; structures hôtelières.

Abstract

This study aims to understand how human resources service employees adopt information systems for human resources management to facilitate organizational change, within the specific context of Morocco, particularly in the tourism sector, focusing on hotel establishments. To achieve this, we chose to test the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT), by proposing a detailed theoretical framework to identify the factors influencing the acceptance and use of human resources information systems. A mixed approach, combining qualitative and quantitative methods, was adopted, with deductive reasoning. Two interviews with domain experts were conducted, and 125 questionnaires were distributed to users of human resources information systems. Manual analysis of qualitative data and moderated multiple regression analysis of quantitative data were performed to test the adoption factors of human resources information systems, in accordance with the UTAUT model, within the context of this study.

Keywords : HRIS ; human resources ; acceptance ; UTAUT model ; hotel structures.

Introduction

Les progrès technologiques et l'amélioration des méthodes de gestion ont transformé les pratiques managériales, y compris la gestion des ressources humaines (GRH). Bien que l'importance du capital humain dans l'entreprise soit largement reconnue, un potentiel inexploité demeure dans sa gestion. Pour libérer ce potentiel, il est nécessaire de passer d'une gestion traditionnelle des RH à une gestion moderne et informatisée, notamment par l'adoption des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH). De plus, comme l'indiquent Haines et Petit (1997), en automatisant les tâches administratives répétitives, le SIRH libère les responsables RH pour qu'ils se concentrent sur des aspects plus stratégiques du département, contribuant ainsi à la prise de décisions organisationnelles de haut niveau.

Plusieurs recherches ont examiné l'importance du SIRH dans la gestion des ressources humaines, mais des ambiguïtés demeurent quant à son rôle exact et son positionnement au sein de la fonction RH, ainsi que sur les résultats et les bénéfices attendus. Aujourd'hui, l'introduction d'un SIRH n'est plus considérée comme un enjeu stratégique en soi ; l'accent est désormais mis sur l'acceptation de son utilisation et, plus globalement, sur son adoption au sein de l'organisation. En effet, le succès de l'adoption du SIRH repose largement sur l'acceptation et l'utilisation effective par les utilisateurs. Il devient donc essentiel de comprendre les facteurs qui influencent cette acceptation et utilisation pour maximiser les retours sur investissement et garantir l'efficacité du système.

Cette étude a pour objectif d'explorer les facteurs déterminants de l'adoption des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) dans un contexte spécifique : le secteur touristique. Elle vise à la fois à enrichir la littérature académique et à fournir des insights pratiques pour les professionnels et les décideurs en gestion des ressources humaines. En particulier, l'étude se concentre sur les établissements hôteliers et leurs employés du département des ressources humaines. L'objectif principal est d'analyser les facteurs qui influencent l'acceptation et l'utilisation des SIRH au sein de cette population, afin de prédire leur intention d'adopter ces systèmes. Ainsi, cet article cherche à répondre à la question : **quels sont les facteurs et déterminants favorisant l'acceptation et l'utilisation des systèmes d'information des ressources humaines dans les structures hôtelières ?**

Pour répondre à cette problématique, une approche mixte, combinant des méthodes qualitatives et quantitatives, a été adoptée, avec un résonnement inductif. Deux entretiens ont été menés avec des experts du domaine, et 125 questionnaires ont été distribués aux utilisateurs des SIRH. Les données qualitatives ont été analysées manuellement, tandis que les données quantitatives

ont fait l'objet d'une analyse par régression multiple modérée, afin de tester les facteurs d'adoption des SIRH, conformément au modèle UTAUT.

Ce travail est structuré en quatre parties distinctes. La première partie expose le cadre théorique de l'étude, dans lequel les fondements conceptuels de la recherche sont établis. La deuxième partie détaille notre modèle de recherche, en identifiant les variables pertinentes et en formulant les hypothèses. La troisième partie justifie les choix méthodologiques adoptés. Enfin, la quatrième partie présente l'analyse des résultats empiriques, suivie de la discussion et de l'interprétation des résultats obtenus.

1. Revue de littérature

1.1. Clarification conceptuelle

1.1.1 Notion du système d'information

Dans le but d'éclaircir la notion du SI, en s'appuyons sur la littérature, nous retenons la définition de Kéfi et Kalika (2004) : « *un système d'information est un ensemble de processus formels de saisie, de traitement, de stockage et de communication de l'information, basés sur des outils technologiques, qui fournissent un support aux processus transactionnels et décisionnels, ainsi qu'aux processus de communication actionnés par des acteurs organisationnels, individus ou groupes d'individus, dans une ou dans plusieurs organisations*».

Aspirons des théories de management, Reix R. (2011) a donné naissance à une autre définition de système d'information : « *Ensemble organisé de ressources : matériel, logiciel, personnel, données, procédures… permettant d'acquérir, de traiter et de stocker des informations (sous forme de donnée, textes, images, sons, etc.) dans et entre des organisations* ».

Et enfin, en note que le système d'information, dans le vocabulaire du management et de gestion, est liée beaucoup plus aux aspects technologiques, l'accent est mis souvent sur le principe de réalisation des taches à base des NTIC. Cependant, Les nouvelles technologies de l'information et de la communication permettent une circulation plus fluide de l'information et en temps réel. Cela ne facilite pas seulement les échanges quotidiens, mais concerne aussi la prise de décision (Mansoureddine & Allaoui, 2024).

1.1.2 Notion du système d'information des ressources humaines

En analysons la littérature, une multitude de définitions du système d'information des ressources humaines sont disponibles. En 2008 Silva lance que Le SIRH est un progiciel informatisant d'une part, certaines tâches relevant de la fonction ressources humaines (FRH) et le circuit de l'information d'autre part. Le déploiement d'un SIRH suppose que les tâches automatisables

constitueront un enchainement de flux d'informations à valeur ajoutée. C'est généralement un ERP (Mirdasse &Jouhari, 2021). Selon Peretti (2010), « *un SIRH est constitué d'un ensemble de logiciels interconnectés contribuant d'une manière harmonieuse à la réalisation des actes à visée administrative et des opérations relevant du domaine de gestion, appliquées aux RH. Tout SIRH ayant comme point de départ, le déploiement d'une brique de programmes concourant à partir d'un fichier du personnel, à l'exécution de certaines tâches administratives appliquées aux RH se focalisant majoritairement sur la paie* ».

Alors on peut déduire que le SIRH permet la collecte, le traitement, le stockage et le partage des informations obtenues à partir de l'analyse des données collectées, c'est aussi un ensemble des programmes ou applications informatiques permettant d'informatiser les processus et les taches de la fonction RH dans l'organisation. Son but est d'aider les responsables RH à prendre des décisions, d'une part, d'autre part à réaliser les tâches administratives opérationnelles et quotidiennes tel que la paie, la formation, la gestion et la répartition du temps de travail, gestion de congés…

1.1.3 Concept d'acceptation

La littérature sur l'acceptation et l'acceptabilité des technologies de l'information et de la communication (TIC) distingue deux concepts liés mais différents. L'acceptation désigne l'intérêt et la perception des utilisateurs vis-à-vis de l'introduction d'une technologie, notamment les bénéfices, risques et enjeux associés, et comment ils réagissent à ces éléments. Selon Bobillier-Chaumon et al. (2009), elle reflète l'attitude d'un individu, d'un groupe ou d'une organisation face à la technologie.

L'acceptabilité, quant à elle, concerne la compatibilité de la technologie avec les valeurs, les pratiques et l'organisation existantes. Elle mesure dans quelle mesure la technologie est perçue comme intégrable dans les schémas d'usage des utilisateurs et leur environnement global.

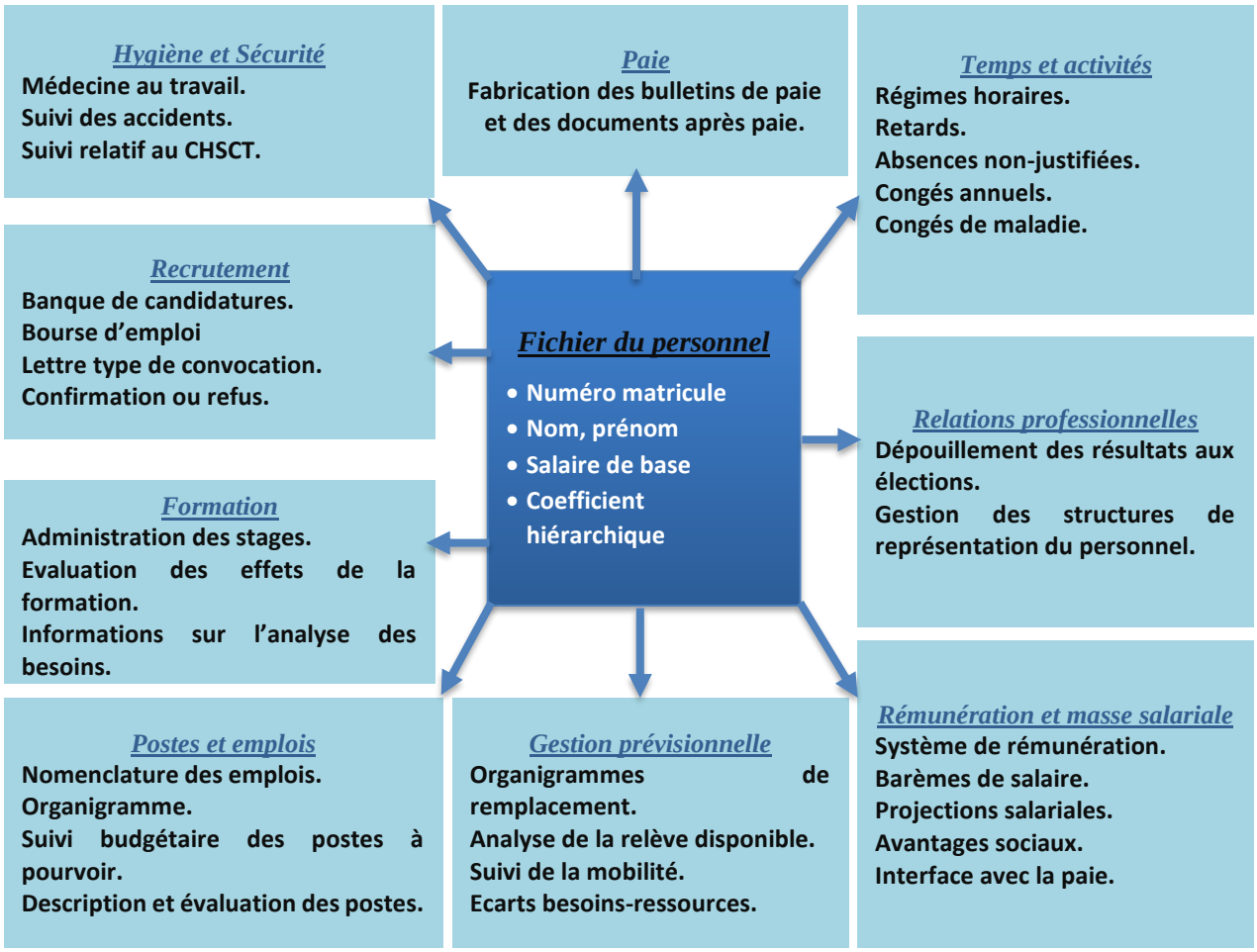
1.2. Structure et fonctionnalité du SIRH

Les fonctionnalités d'un SIRH varient selon les systèmes, mais leur architecture repose généralement sur une combinaison d'applications et de modules. Les éléments clés d'un SIRH comprennent : des bases de données centralisant toutes les informations relatives aux ressources humaines, une application de gestion administrative et de paie, une application RH stratégique couvrant la formation, le recrutement, la GPEC et la gestion de carrière, ainsi que des applications spécifiques comme l'intelligence sociale pour analyser les indicateurs de

performance RH. Ces composants sont interconnectés pour optimiser la gestion des ressources humaines dans l'organisation.

Un SIRH peut adopter différentes configurations en fonction des perspectives des auteurs, consultants ou éditeurs. Ces configurations varient selon l'angle d'analyse retenu. Par exemple, Gilbert (2006), cité par Exbrayat et al. (2010), propose une configuration centrée sur le fichier du personnel. Dans ce modèle, le dossier individuel de chaque employé occupe une place centrale dans les processus RH. Cette approche met en avant l'importance de la gestion des données personnelles des employés, qui est essentielle pour des fonctions telles que l'administration du personnel, la paie, la formation et le développement de carrière.

Figure N° 1 : Structure de SIRH Gilbert



Source : Adaptée de (SAIM, 2012-2013, p. 79)

Gérer tous ces processus RH nécessite une certaine automatisation afin d'améliorer leur qualité et assurer la rapidité de transfère de l'information dans l'organisation, ce qui permet de gagner un temps considérable du travail administratif et minimiser les couts prévenons de la fonction

RH. De ce fait, Il est obligatoire de bien choisir et définir son SIRH selon les besoins et les exigences de la fonction RH avec une exploitation correcte par des utilisateurs RH.

1.3. Théories comportementales de l'acceptation des technologies d'information

1.3.1 Théorie sociale cognitive

La théorie sociale cognitive, développée par Bandura, explique le comportement des individus en mettant en évidence l'interaction dynamique entre trois éléments : l'individu (facteurs personnels), le comportement (facteurs cognitifs) et l'environnement (événements extérieurs). Selon cette théorie, il ne suffit pas de considérer le comportement comme étant uniquement fonction des interactions entre les facteurs personnels et environnementaux. L'interaction doit plutôt être vue comme un déterminisme réciproque influençant les trois éléments de manière mutuelle.

Dans le contexte des technologies de l'information, Compeau et Higgins, (1999) ont testé cette théorie pour expliquer le comportement des individus vis-à-vis de la technologie en milieu professionnel. Leur étude a révélé l'impact majeur de la variable "auto-efficacité" sur les attentes des individus et leur intention d'utiliser la technologie. Par ailleurs, Compeau et al., (1999) ont développé un modèle basé sur les travaux de Bandura pour tester l'influence de l'auto-efficacité et de l'anxiété sur l'utilisation de l'ordinateur. Leur étude, menée sur une période d'un an auprès de 394 utilisateurs, a confirmé que l'auto-efficacité résulte de l'impact des attentes sur les réactions affectives et comportementales des individus face à l'utilisation de la technologie.

1.3.2 Théorie de l'action raisonnée

La théorie de l'Action Raisonnée (TAR) de Fishbein et Ajzen (1975) suggère que l'intention d'adopter un comportement est influencée par deux facteurs clés : l'attitude de l'individu envers ce comportement et la norme subjective, c'est-à-dire l'influence sociale perçue qui pousse l'individu à adopter ou non ce comportement. Cette théorie a été utilisée pour expliquer l'adoption des technologies dans le contexte organisationnel.

De plus, Moore et Benbasat (1995) ont élargi cette approche en intégrant les caractéristiques de l'innovation de Rogers (1983) pour examiner l'attitude des individus envers les technologies. Ils ont montré que l'attitude positive envers la technologie, fondée sur des perceptions favorables des caractéristiques de l'innovation, est liée à une adoption accrue de la technologie. En résumé, la TAR met l'accent sur l'interdépendance entre l'attitude, la norme subjective et

l'intention d'adopter un comportement, ce qui est essentiel pour comprendre l'adoption des technologies.

1.3.3 Théorie du comportement planifié

La théorie du comportement planifié (TCP), développée par Ajzen en 1991, est une extension de la théorie de l'Action Raisonnée (TAR), visant à expliquer les comportements qui ne sont pas entièrement sous le contrôle volitif de l'individu. Ajzen a introduit une troisième variable essentielle dans la TCP : la perception du contrôle sur le comportement, qui reflète la facilité ou la difficulté perçue d'adopter un comportement. Cette variable permet de dépasser les limites de la TAR, en prenant en compte les facteurs externes ou internes qui influencent la capacité de l'individu à adopter une nouvelle technologie. La TCP stipule que l'intention comportementale d'adopter une technologie est déterminée par trois croyances fondamentales : les croyances comportementales (attitudes envers le comportement), les croyances normatives (normes sociales et attentes d'autrui), et les croyances de contrôle (perception de la présence ou de l'absence de barrières facilitant ou entravant l'adoption).

2. Modèle conceptuel de la recherche

2.1. Analyse des modèles d'acceptation de la technologie cas du SIRH

2.1.1 Modèle d'acceptation de la technologie de Davis

Le modèle d'acceptation de la technologie (TAM) introduit par Davis (1986), est une adaptation de la théorie de l'action résonné spécialement conçue pour modéliser l'acceptation des systèmes d'information par les utilisateurs. Ce modèle postule que la facilité d'utilisation perçue et l'utilité perçue sont corrélées à l'utilisation du système, une relation qui explique assez bien pourquoi les gens acceptent ou refusent une TI. Il s'agit ni plus ni moins des croyances subjectives de l'utilisateur. Car ce dernier juge de l'opportunité ou non d'utiliser un système dans l'opérationnalisation de ses tâches quotidiennes au travail.

L'étude menée par Davis et al, confirme que l'utilité perçue et la facilité d'utilisation perçue affectent positivement l'attitude envers l'utilisation des SI, et plus encore affectent positivement les intentions des utilisateurs et l'acceptation des systèmes d'informations. Ainsi la facilité perçue de l'utilisation est un déterminant, avec des autres variables, de l'utilité perçue, les deux construits étant donc distincts, mais en relation entre eux, Pour Davis, la facilité perçue de l'utilisation est une fonction des variables externes parfois liées à la qualité d'un système. Sachant que la difficulté d'utilisation perçue peut décourager un utilisateur potentiel à adopter un système même s'il s'avère utile.

2.1.2 Modèle TAM 2 de Venkatesh et Davis

En 2000, Venkatesh et Davis ont étendu le modèle TAM en introduisant le TAM2, qui intègre des processus d'influence sociale et cognitifs pour mieux expliquer l'acceptation des technologies. Ce modèle ajoute la norme subjective, l'image et des facteurs cognitifs tels que la pertinence du travail, la qualité des résultats, la démontrabilité des résultats et la facilité d'utilisation perçue. Testé sur plusieurs systèmes dans différentes organisations, le TAM2 a confirmé l'importance de ces variables dans la formation des intentions d'utilisation et a enrichi la compréhension du comportement des utilisateurs face aux systèmes d'information.

La norme subjective influence l'utilité perçue, surtout dans les contextes d'utilisation obligatoire. Cependant, avec l'expérience, les utilisateurs deviennent moins influencés par les normes sociales pour évaluer l'utilité, tout en continuant à apprécier les avantages sociaux du système. Les facteurs cognitifs, tels que la pertinence et la qualité des résultats pour le poste, deviennent plus importants à long terme. La démontrabilité des résultats et la facilité d'utilisation jouent également un rôle clé dans l'acceptation du système.

2.1.3 Modèle TAM 3 de Venkatesh et Bala

Venkatesh et Bala (2008) ont développé le modèle TAM3 en combinant les éléments du TAM2 et du modèle des déterminants de la facilité d'utilisation perçue, avec l'objectif d'améliorer l'adoption des technologies de l'information dans les organisations. Leur recherche se concentre sur les phases de l'implémentation des technologies, avant et après leur adoption, et vise à fournir un cadre théorique permettant aux gestionnaires de prendre des décisions éclairées. Le modèle TAM3 met en lumière les facteurs influençant l'acceptation des TI et cherche à promouvoir une adoption réussie et une utilisation optimale des TI au sein des entreprises.

TAM3 distingue deux processus clés pour expliquer l'impact des facteurs d'acceptation sur l'utilité perçue : les processus sociaux et les processus cognitifs. Venkatesh avance que la facilité d'utilisation perçue est liée à des croyances personnelles et à des connaissances procédurales, qui évoluent avec l'expérience et les compétences spécifiques à un système. Initialement, cette perception est influencée par les convictions informatiques générales de l'utilisateur, puis ajustée par son expérience pratique avec le système spécifique. Ainsi, TAM3 a élargi le modèle précédent en tenant compte des éléments contextuels, des processus individuels et des différences personnelles, apportant ainsi une meilleure compréhension des facteurs déterminants dans l'acceptation des technologies (Venkatesh, 2000).

2.2. Modèle conceptuel de la recherche

Sur la base du modèle TAM, Venkatesh et al. (2003) ont développé l'UTAUT (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology), un modèle unifié visant à prédire l'acceptation et l'utilisation des technologies de l'information. Ce modèle, soutenu par des recherches dans divers domaines, est particulièrement pertinent pour l'adoption des Systèmes d'Information des Ressources Humaines (SIRH). L'UTAUT a été choisi pour cette étude en raison de sa capacité à expliquer les facteurs influençant l'adoption des SIRH. Il repose sur huit théories, dont la TAM, la TRA et la TCP, et identifie cinq facteurs clés : l'espérance de performance, l'espérance d'effort, l'influence sociale, les conditions favorables et l'intention comportementale. De plus, il prend en compte quatre variables modératrices : le genre, l'âge, l'expérience et le caractère volontaire de l'utilisation.

Pour notre recherche, nous avons choisi de concentrer notre analyse sur l'intention d'utilisation des SIRH comme variable dépendante, plutôt que sur l'utilisation effective. Cette décision est motivée par deux raisons principales : d'une part, la collecte des données a eu lieu à un moment précis, dans une approche transversale, et non longitudinale, où des mesures répétées dans le temps auraient été nécessaires pour mesurer l'utilisation. D'autre part, l'intention d'utilisation reflète mieux les facteurs motivationnels qui capturent l'intensité avec laquelle les individus sont prêts à adopter un comportement, ce qui en fait une mesure appropriée pour cette étude. Ainsi, l'UTAUT est utilisé comme modèle théorique central, permettant d'examiner les déterminants de l'acceptation des SIRH dans notre contexte spécifique.

De ce fait, les hypothèses de notre recherche ont été formulées de manière à explorer en profondeur les relations entre les variables clés identifiées dans notre modèle conceptuel. Nous postulons que ces relations sont cruciales pour comprendre les déterminants de l'adoption et de l'utilisation des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) dans le contexte des structures hôtelières.

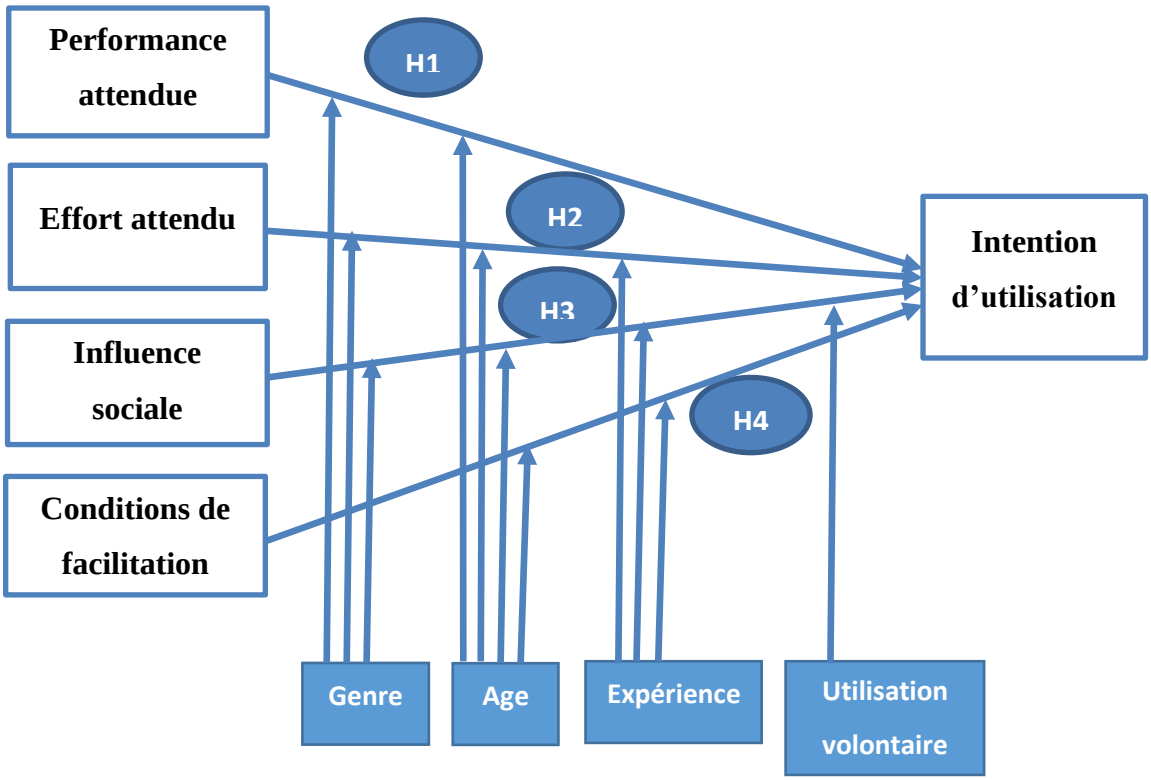
H1 : la performance attendue aurait une influence positive sur l'intention d'utiliser le SIRH.

H2 : l'effort attendu aurait une influence positive sur l'intention d'utiliser le SIRH.

H3 : l'influence sociale aurait une influence positive sur l'intention d'utiliser le SIRH.

H4 : les conditions facilitatrices auraient une influence positive et significative sur l'intention d'utilisation du SIRH.

Figure N°2 : Modèle et hypothèses de recherche retenue



Source : élaboré par les auteurs du modèle UTAUT de Venkatech

Dans le cadre de notre analyse des variables, nous avons choisi d'opter pour la décomposition des items, une approche tirée de la littérature existante. Cette méthode nous permet de décomposer chaque variable en plusieurs éléments ou dimensions qui la composent. En subdivisant ainsi les items, nous pouvons examiner plus en détail les différentes facettes de chaque variable, ce qui offre une perspective plus fine et nuancée de leur impact sur notre modèle de recherche.

3. Méthodologie de recherche

3.1. Positionnement épistémologique et mode de résonnement

La justification de nos choix méthodologiques repose sur des considérations fondamentales visant à garantir la qualité et la rigueur de notre recherche scientifique. Après avoir suivi la méthodologie préconisée par Girod-Séville et Perret (1999), qui consiste à répondre à trois questions essentielles pour définir notre posture épistémologique, nous avons conclu que le paradigme du positivisme aménagé était le plus adapté à notre étude, en raison de la nature de notre objet de recherche.

Cependant, notre approche de recherche est inductive, ce qui implique une immersion initiale dans le champ (interprétation contextuelle, certain niveau de flexibilité et formulation de

questions adaptées à la collecte de données). C'est pourquoi notre recherche s'inscrit dans une logique inductive. Le choix de cette logique dépend de l'état d'avancement des connaissances théoriques et des concepts relatifs au problème étudié, ainsi que du type d'objectif de recherche que l'on se fixe.

3.2. Démarche méthodologique

Nous avons opté pour une approche mixte dans la collecte des données, intégrant à la fois des méthodes qualitative et quantitative. La phase qualitative vise à contextualiser les variables de notre modèle théorique dans le cadre spécifique des SIRH dans le secteur hôtelier, tout en justifiant le choix de l'échantillon. Cette phase permet d'approfondir notre compréhension de l'adoption des SIRH dans ce domaine et d'adapter un modèle théorique préexistant, afin de l'ajuster aux particularités du secteur. La phase quantitative, quant à elle, a pour objectif de tester et de mesurer l'impact des facteurs identifiés sur l'intention d'adoption des SIRH. En mesurant ces effets, nous cherchons à valider notre modèle et à évaluer de manière empirique l'influence des différentes variables sur l'acceptation des systèmes dans le secteur hôtelier. Ainsi, l'approche mixte permet de combiner une contextualisation approfondie du modèle avec une évaluation rigoureuse de ses déterminants, offrant ainsi une perspective complète et robuste sur l'adoption des SIRH.

3.3. Choix de l'échantillon

Le choix d'étudier le secteur du tourisme, et plus particulièrement les hôtels de Marrakech, repose sur trois principales motivations. D'abord, Marrakech se distingue par son économie fortement orientée vers le tourisme, avec un grand nombre d'hôtels jouant un rôle clé dans cette dynamique locale. Ensuite, bien que l'industrie touristique ait pris une ampleur croissante, elle reste largement sous-étudiée dans les sciences de gestion. Cette négligence initiale est en grande partie due à une reconnaissance tardive du secteur par les chercheurs en gestion, ainsi qu'à la complexité perçue de ce domaine.

Le choix des hôtels comme objet d'étude est également motivé par le fait que l'intégration des SIRH dans la gestion des ressources humaines pourrait constituer un avantage concurrentiel pour ces établissements. Elle permettrait d'améliorer la prise de décision et la performance des employés. De plus, il existe un manque d'études sur l'impact des SIRH sur la performance des hôtels ainsi que sur le comportement et les perceptions de leurs employés vis-à-vis de ces systèmes. Cette lacune justifie notre choix d'approfondir cette question au sein des hôtels de

Marrakech, comme le confirment également les experts rencontrés lors de notre étude exploratoire.

3.4. Méthodes de collecte de données

Dans notre étude, en distingue deux sortes de données : premièrement, nous avons recueilli des données qualitatives à travers des entretiens semi-directifs avec deux experts, l'un spécialisé dans le thème étudié et l'autre dans le terrain. Ces données ont servi à élaborer le questionnaire de l'étude quantitative, qui vise à présenter les facteurs et déterminants du comportement d'adoption individuelle du SIRH.

La deuxième étape fondamentale de l'évaluation empirique de la recherche consiste à tester le modèle UTAUT sur l'échantillon déterminé. Le modèle et les hypothèses issues de la littérature seront enrichis par les résultats de la première phase exploratoire. Cette approche quantitative, qui garantit une plus grande objectivité selon Thiétart (1999), a pour objectif principal de tester les hypothèses du modèle théorique. Cela se fera à travers l'élaboration et l'administration d'un questionnaire aux employés du département RH des hôtels quatre, cinq étoiles et de luxe à Marrakech.

4. Cadre empirique de l'étude

4.1. Présentation des résultats de l'étude qualitative

Le choix d'une démarche exploratoire qualitative repose sur la nécessité d'interroger des experts tant sur le sujet que sur le terrain afin de mieux comprendre notre objet de recherche. Cette méthode permet d'obtenir des informations directes sur le phénomène étudié, bien que son efficacité soit limitée par les difficultés liées à la communication avec les experts, à la recherche de ces derniers, ainsi qu'à l'organisation des rendez-vous.

Pour la collecte des données dans cette phase, nous avons opté pour des entretiens semi-directifs, définis comme une interaction verbale où les participants partagent volontairement leur expertise pour dégager conjointement une compréhension du phénomène étudié. Après la collecte des données qualitatives, nous avons choisi d'effectuer une analyse manuelle du contenu, étant donné le nombre limité d'entretiens ne justifiant pas l'utilisation d'un logiciel spécialisé. L'analyse manuelle s'est effectuée dans le respect de la rigueur scientifique, en procédant à la présentation des verbatim suivie d'une analyse verticale et horizontale des données. Les entretiens, d'une durée moyenne de 30 minutes, ont été intégralement retranscrits pour exploiter au mieux la richesse des verbatim.

Tableau N°1 : Tableau récapitulatif

Nom	Fonction	Durée
BENRAISS Amina	Professeur de l'Enseignement Supérieur, docteur d'Etat et Management des Systèmes d'Information	30min
ZITOUNI Abdelaziz	Chef de service de développement du progiciel de GRH	35min

Source : élaboré par les auteurs

L'analyse verticale a été choisie pour structurer les résultats autour de trois axes principaux, permettant ainsi de traiter en profondeur les verbatims des experts. Cette méthode permet de mettre en lumière les implications, facteurs d'acceptation et spécificités du secteur hôtelier, tout en facilitant l'identification des enjeux clés liés à l'introduction des SIRH dans le contexte marocain. Elle offre ainsi une lecture claire et détaillée, adaptée à notre question de recherche.

Axe 1 : SIRH et ses implications effectives sur la fonction RH

L'objectif de cet axe est d'identifier les implications et les apports de l'introduction du SIRH dans la gestion des ressources humaines. Selon les répondants, le SIRH permet un accès instantané aux informations RH, où que ce soit, et à tout moment. Il facilite la construction d'une base de données fiable, assure la traçabilité des actes de gestion avec un historique, et permet de traiter et administrer les demandes via le système. De plus, il diffuse les informations de manière accessible à tous les employés. Grâce à ces apports, les répondants estiment que le SIRH peut transformer la fonction RH en un partenaire stratégique et un moteur essentiel dans le processus décisionnel de l'organisation.

Cependant, plusieurs limites ont été soulignées. Tous les interviewés ont évoqué l'absence de savoir-faire pour l'utilisation du SIRH et le manque de connaissances sur son fonctionnement, ce qui peut nuire à la qualité de son utilisation. Pour pallier cette lacune, il est essentiel de mettre en place un plan d'investissement pour la formation continue des employés.

Axe 2 : facteurs d'acceptation des SIRH

Pour analyser cet axe, nous avons posé plusieurs questions afin de déterminer les facteurs d'acceptation du SIRH. En analysons les réponses de nos interviewés, en remarque la validité de toutes les relations posées, c'est-à-dire, les facteurs proposés ont un impact réel sur le comportement d'acceptation des utilisateurs dans le contexte Marocain et plus précisément le contexte des hôtels. Assavoir la performance attendue dont lequel les personnes croyant que l'utilisation du SIRH peut améliorer leur performance au travail, auront plus de chance de l'accepter, ainsi l'effort attendu, du fait que le degré de facilité associée à l'utilisation du

système pourrait être favorable à l'acceptation du SIRH. Aussi l'influence sociale est un facteur d'acceptation, puisque l'environnement social de travail présenté par la direction et les membres du service RH exerce une influence favorable sur l'acceptation et l'utilisation du SIRH. Et en fin, les conditions de facilitation dont la mise en place des infrastructures nécessaire à l'utilisation du SIRH, peuvent favoriser l'acceptation de ce dernier. Ce sont les quatre facteurs d'acceptation qui fait l'objet du modèle l'UTAUT.

Pour la relation entre l'intention et le comportement d'acceptation, elle a été éprouvée par nos interviewés, du fait que l'intention est le premier pas vers l'acceptation et une bonne motivation pour l'usage, de ce fait, nous avons met l'intention d'utilisation comme la variable dépendante.

Axe 3 : Choix de secteur

Notre choix du secteur hôtelier comme terrain d'investigation a été confirmé lors de nos entretiens, du fait de l'importance des technologies d'information et de communication dans ce secteur, et du caractère touristique de la région de Marrakech et l'importance de l'industrie touristique dans cette région. Sauf que, ils ont différencié au niveau de la catégorie des hôtels a spécifié, dont lequel Monsieur Zitouni spécifie la catégorie des hôtels cinq étoiles et de luxe, et Madame Benrais spécifie dès la catégorie des hôtels quatre étoiles et plus, de ce fait, nous allons focaliser notre échantillon dès la catégorie des hôtels quatre étoiles pour élargir le champ d'étude.

4.2. Présentation des résultats de l'étude quantitative

La deuxième étape fondamentale de l'évaluation empirique de notre recherche consistera à tester le modèle de recherche choisi, l'UTAUT, sur l'échantillon déterminé. À cette étape, le modèle et les hypothèses issues de la littérature seront enrichis par les conclusions et enseignements tirés de la première phase exploratoire. Cette approche quantitative permet d'offrir une grande objectivité dans les résultats (Thiétart, 1999), avec pour objectif principal de tester les hypothèses du modèle à travers l'élaboration et l'administration d'un questionnaire aux employés du département RH des hôtels quatre, cinq étoiles et de luxe à Marrakech.

Pour l'administration des questionnaires, nous avons utilisé : la distribution en face à face et l'envoi par e-mail aux adresses électroniques obtenues sur le terrain. Cependant, nous avons privilégié la méthode en face à face, car elle nous permettait de contrôler la compréhension des questions par les répondants et de poser d'autres questions. Cela nous a permis d'explorer des facettes moins évidentes du métier de RH et d'approfondir les attentes professionnelles des répondants. Les taux de réponses au questionnaire sont exposés comme suit :

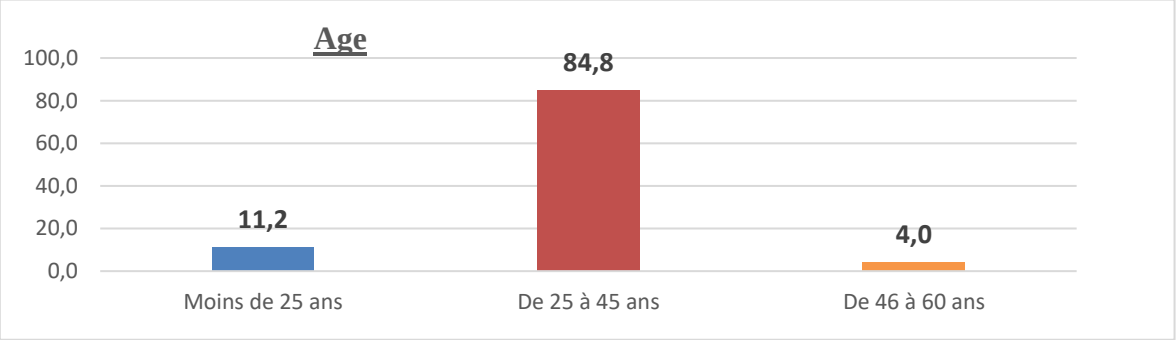
Tableau N°2 : Résultats de la diffusion du questionnaire

	Poids dans l'échantillon	Nombre de questionnaires envoyés	Nombre de questionnaires récupérés	Nombre de questionnaires validés	Taux de réponse
Hôtels de luxe	15,19%	30	20	20	66,7%
Hôtels 5 étoiles	34,17%	60	54	54	90%
Hôtels 4 étoiles	50,64%	66	51	51	77,27%

Source : élaboré par l'auteur

Après la distribution des questionnaires, nous avons pu collecter les réponses des 125 employés du département RH dans les hôtes quatre, cinq étoiles et de luxe à Marrakech. L'échantillon de notre étude est composé de 64 femmes avec un taux de 51,2%, et 61 hommes d'un taux de 48,8%. Les répondants de notre étude sont âgés entre 25ans et 60ans, dans notre questionnaire nous avons regroupé 3 catégories d'âge comme il est clair dans la figure.

Figure N° 3 : Age des répondants



Source : SPSS

Nous avons choisi l'Analyse en Composantes Principales (ACP) comme méthode d'analyse en raison de sa capacité à expliquer une grande partie de la variance avec un nombre réduit de facteurs. Cela permet de réduire le nombre de dimensions tout en conservant une représentation de qualité. Avant de procéder à l'ACP, nous avons veillé à remplir toutes les conditions nécessaires à son application, telles qu'exposées ci-dessous :

Tout d'abord, la taille de l'échantillon doit être d'au moins cinq à dix fois le nombre d'items. Cette condition est remplie, car notre échantillon est presque cinq fois plus grand que le nombre d'items. Ensuite, les échelles de mesure doivent être des échelles d'intervalle. Nous avons utilisé une échelle de Likert, composée de suffisamment d'intervalles, ce qui satisfait cette exigence.

De plus, les échelles doivent être centrées et réduites. Puisque nos items sont tous mesurés sur une échelle de Likert à 5 points, cette condition est également remplie. Enfin, pour que les données soient factorisables, il est nécessaire d'avoir une forte corrélation intragroupe et une faible corrélation intergroupe. Nous avons utilisé deux tests pour vérifier cette condition :

- Le test de sphéricité de Bartlett qui permet de vérifier l'absence de corrélations nulles entre les variables. En exécutant ce test, nous avons obtenu un score de Khi-deux de 2385,262, un résultat significatif dû à la taille importante de notre échantillon.
- Le KMO, qui évalue l'existence de corrélations significatives entre les items. La valeur de KMO est interprétée ainsi : inacceptable si inférieure à 0,5, acceptable entre 0,5 et 0,8, méritoire entre 0,8 et 0,9, et excellente au-dessus de 0,9.

Tableau N°3 : l'indice KMO et test de Bartlett

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		0,715
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	2385,262
	ddl	253
	Signification	0,000

Source : SPSS

L'indice KMO présente une valeur de O, 715, il peut être qualifié d'acceptable. Cet indice nous présente que les corrélations entre les items sont de bonne qualité induisant l'existence de dimensions communes à ces derniers.

4.3. Variance totale expliquée

L'analyse du tableau de la variance totale expliquée nous a permis de déterminer le nombre de facteurs à extraire. Nous avons observé que les 6 premières composantes ont une valeur propre supérieure à 1, ce qui les rend pertinentes pour l'analyse. La première composante seule explique 29,125% de la variance totale des 22 composantes. Ensemble, ces 6 composantes expliquent 76,692% de la variance totale, tandis que les facteurs 7 à 22 n'expliquent pas suffisamment de variance et sont donc rejetés. En résumé, les 6 premières composantes synthétisent l'essentiel de l'information, rendant les autres facteurs non nécessaires à l'analyse.

Tableau N ° 4 : Variance totale expliquée (*Source : SPSS)*

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	6,699	29,125	29,125	6,699	29,125	29,125	4,368	18,991	18,991
2	3,658	15,904	45,029	3,658	15,904	45,029	3,860	16,782	35,774
3	2,733	11,882	56,912	2,733	11,882	56,912	2,844	12,366	48,139
4	2,019	8,779	65,691	2,019	8,779	65,691	2,651	11,524	59,663
5	1,303	5,666	71,357	1,303	5,666	71,357	2,147	9,336	68,999
6	1,227	5,335	76,692	1,227	5,335	76,692	1,769	7,693	76,692
7	,930	4,043	80,735						
8	,644	2,802	83,537						
9	,638	2,772	86,309						
10	,543	2,359	88,668						
11	,439	1,907	90,575						
12	,399	1,736	92,312						
13	,326	1,420	93,731						
14	,281	1,222	94,953						
15	,239	1,038	95,991						
16	,234	1,016	97,007						
17	,162	,704	97,711						
18	,150	,650	98,361						
19	,126	,548	98,909						
20	,110	,479	99,388						
21	,066	,285	99,673						
22	,052	,225	99,898						
23	,023	,102	100,000						
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.									

Source : élaboré par l'auteur

4.4. Matrice des composantes après rotation

Nous avons appliqué la rotation Varimax pour éliminer les items peu informatifs et garantir qu'ils se regroupent de manière appropriée sur un seul facteur. Cette méthode optimise la variance et assure l'indépendance des facteurs, facilitant l'identification des items pertinents. Après cette rotation, les variables étaient bien réparties sur les six facteurs retenus, ce qui a permis de simplifier l'analyse tout en conservant des dimensions claires et distinctes.

Tableau N ° 5 : Rotation de la matrice des composantes (Source *: SPSS)*

	Composante					
	1	2	3	4	5	6
PA_1					,749	
PA_2					,619	
PA_4					,723	
PA_6					,565	
EA_1	,878					
EA_2	,868					
EA_3	,814					
EA_4	,710					
EA_5	,737					
EA_6	,812					
IS_1						,806
IS_4						,769
CF_1			,739			
CF_2			,727			
CF_3			,877			
CF_4			,865			
V_1				,958		
V_2				,839		
V_3				,842		
IU_1		,946				
IU_2		,950				
IU_3		,906				
IU_4		,909				
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.[a]						
a. Convergence de la rotation dans 6 itérations.						

Source : élaboré par l'auteur

- Composante 1 : nous avons retenu quatre items d'une valeur acceptable (supérieure ou égale à 0,5) représentent la variable performance attendu PA, et qui sont les items 1, 2, 4, et 6, et on a retiré les items 3 (L'utilisation du SIRH dans mon travail augmenterait ma productivité) et 5 (L'utilisation du SIRH me faciliterait la tâche).
- Composante 2 : nous avons retenu les six items puisqu'ils ont toussé une valeur forte supérieur à 0,5 représentent la variable effort attendu EA.

- Composante 3 : nous avons retenu deux variables dont la valeur est forte supérieur à 0,5 représentent la variable influence sociale IS, et qui sont les items 1 et 4, et on a retiré les items 2 (J'utilise le SIRH en raison du témoignage de mes collègues qui l'utilisent) et 3 (Mon superviseur est très favorable à l'utilisation du SIRH pour mon travail).
- Composante 4 : nous avons retenu les quatre items puisqu'ils ont toussé une valeur très forte supérieur à 0,5 représentent la variable condition facilitatrice CF.
- Composante 5 : nous avons retenu trois items puisqu'ils ont toussé une valeur très forte supérieur à 0,5 représentent la variable volontarisme V, et qui sont les items 1, 2 et 3, et on a retiré l'item 4 (Mes supérieurs hiérarchiques s'attendent à ce que j'utilise le SIRH).
- Composante 6 : nous avons retenu les quatre items puisqu'ils ont toussé une valeur très forte supérieur à 0,5 représentent la variable intention d'utilisation IU.

4.5. Discussion des résultats de l'étude

Dans le tableau ci-dessous, nous synthétisons les résultats clés de notre analyse, offrant ainsi une vue d'ensemble concise et accessible des principales conclusions de notre étude :

Tableau N° 6 : hypothèses après analyse des résultats

Hypothèse	Résultat
H1 : la performance attendue aurait une influence positive sur l'intention d'utiliser le SIRH.	**Confirmé**
H2 : l'effort attendu aurait une influence positive sur l'intention d'utiliser le SIRH.	**Rejeté**
H3 : l'influence sociale aurait une influence positive sur l'intention d'utiliser le SIRH.	**Confirmé**
H4 : les conditions facilitatrices auraient une influence positive et significative sur l'intention d'utilisation du SIRH.	**Rejeté**

Source : élaboré par l'auteur

Les résultats de notre étude mettent en lumière des éléments clés concernant l'acceptation et l'utilisation des SIRH dans le secteur hôtelier, tout en confirmant certaines hypothèses et en apportant des nuances intéressantes sur d'autres aspects. Tout d'abord, l'étude confirme la validité de l'influence significative de deux facteurs sur l'intention d'utilisation du SIRH : la performance attendue et l'influence sociale. En effet, nous constatons que les employés sont plus enclins à adopter un SIRH s'ils perçoivent qu'il améliorera leur performance au travail. Cette observation est en parfaite adéquation avec les travaux de Venkatesh (2000), qui souligne l'importance de la performance attendue dans l'acceptation des technologies. Dans le contexte hôtelier, la rapidité d'exécution des tâches et l'amélioration de l'efficacité sont des facteurs

déterminants qui motivent les employés à adopter le SIRH. La relation positive entre l'influence sociale et l'intention d'utilisation, confirmée par nos résultats, souligne également l'importance des pressions sociales et normatives, particulièrement dans un environnement où l'adoption du système peut être perçue comme une obligation. Le rôle des dirigeants et des collègues influence de manière significative l'attitude des employés vis-à-vis de l'adoption de la technologie.

En revanche, l'influence des deux autres facteurs, l'effort attendu et les conditions facilitatrices, n'a pas montré d'effet significatif sur l'intention d'utilisation du SIRH. Cette absence d'influence est surprenante, car elle va à l'encontre de nombreuses études qui mettent l'accent sur la facilité d'utilisation comme un levier d'adoption de nouvelles technologies. Dans notre étude, cependant, les employés semblent moins préoccupés par la facilité d'utilisation du système, peut-être en raison de la nature imposée de l'outil dans les structures étudiées. Cette observation pourrait suggérer que dans des contextes où l'utilisation du SIRH est perçue comme obligatoire et soutenue par des directives organisationnelles, les aspects liés à la facilité d'utilisation deviennent secondaires. De même, la variable des conditions facilitatrices, telle que l'infrastructure technique ou les formations, ne semble pas avoir d'impact notable, ce qui pourrait refléter une certaine insensibilité à ces facteurs dans un environnement où les utilisateurs ne perçoivent pas de difficultés majeures dans l'usage du système, ou bien un manque d'initiatives concrètes dans les hôtels pour maximiser les conditions facilitatrices.

Ainsi, ces résultats amènent à une discussion importante sur la dynamique de l'acceptation du SIRH dans le secteur étudié. Si la performance attendue et l'influence sociale sont des moteurs forts de l'adoption, les efforts à fournir pour rendre l'outil facile à utiliser ou pour fournir des infrastructures de soutien peuvent être perçus comme moins pertinents dans un contexte où l'outil est imposé et perçu comme indispensable. Cela peut suggérer que dans des environnements où l'adoption des technologies est fortement centralisée ou dirigée par la hiérarchie, il est essentiel de se concentrer sur la communication des bénéfices du système, plutôt que sur des initiatives de formation ou de soutien technique. Une telle dynamique met en évidence que la dimension stratégique et managériale de l'introduction d'un SIRH peut largement influencer la manière dont les employés perçoivent et adoptent ces systèmes.

En somme, cette étude apporte des éclairages importants sur les facteurs d'adoption des SIRH, en confirmant l'importance de la performance attendue et de l'influence sociale dans l'intention d'utilisation. Toutefois, elle soulève également des questions sur l'importance relative des autres facteurs, tels que l'effort attendu et les conditions facilitatrices, qui nécessitent un

examen plus approfondi dans des contextes différents. Ces résultats ouvrent la voie à de futures recherches qui pourraient explorer l'impact de ces facteurs dans des environnements plus variés ou au sein d'organisations ayant des stratégies d'implantation des SIRH différentes.

Conclusion

En conclusion, notre étude met en évidence l'importance stratégique des SIRH pour les organisations. Ils améliorent la gestion des informations sur le personnel, accélèrent le traitement des données, et facilitent l'accès aux rapports en temps réel, tout en soutenant la prise de décisions à la fois stratégiques et opérationnelles. Pour les responsables RH, ces systèmes constituent des outils essentiels qui optimisent leur efficacité, simplifient la gestion administrative, et garantissent un archivage automatique des données tout en améliorant la qualité du service. De plus, les employés tirent profit de plusieurs avantages, tels que le suivi simplifié de leurs dossiers médicaux, la possibilité d'obtenir des attestations sans passer par le service RH, et une communication simplifiée avec ce dernier, réduisant ainsi les problèmes liés aux interactions physique.

Notre étude, basée sur le modèle UTAUT, identifie quatre facteurs clés influençant l'adoption des SIRH : la performance attendue, l'effort perçu, l'influence sociale et les conditions de facilitation. Bien que l'échantillon soit modeste, il inclut une majorité des hôtels concernés, ce qui renforce la représentativité des résultats. L'utilisation d'une méthodologie mixte, combinant des données qualitatives et quantitatives, a permis de collecter des informations pertinentes auprès d'experts en SIRH et de directeurs RH qualifiés, ce qui confère une crédibilité substantielle à nos conclusions. Les résultats montrent l'impact positif des SIRH sur la performance organisationnelle et confirment que les facteurs identifiés par le modèle UTAUT sont déterminants dans l'acceptation et l'utilisation de ces systèmes.

Sur le plan managérial, nos résultats soulignent l'importance d'investir dans la formation des employés et dans les infrastructures nécessaires pour garantir une adoption réussie des SIRH. Les responsables RH doivent également veiller à promouvoir les avantages stratégiques de ces systèmes afin de maximiser leur efficacité et leur adoption au sein de l'organisation. En termes scientifiques, cette étude enrichit la littérature existante sur l'acceptation des technologies RH, en particulier dans le contexte marocain. Elle ouvre également de nouvelles pistes de recherche, notamment sur l'intégration de technologies avancées dans les SIRH, telles que l'intelligence artificielle et l'analyse des données.

Cette recherche présente plusieurs forces, notamment son ancrage dans des bases théoriques solides ayant prouvé leur efficacité dans l'explication des comportements d'acceptation des TIC,

et plus spécifiquement des SIRH. Malgré un échantillon relativement limité, l'étude couvre une large majorité des hôtels de l'échantillon et bénéficie de la méthode de recherche mixte, qui renforce sa crédibilité en permettant de rencontrer des experts et des DRH qualifiés. Cependant, plusieurs limites doivent être soulignées. D'abord, la restriction géographique de l'étude à une seule région limite la validité des résultats, bien qu'une extension à d'autres régions aurait pu améliorer cette validité. Ensuite, bien que le modèle UTAUT ait été utilisé pour analyser les facteurs d'acceptation des SIRH, l'étude se concentre uniquement sur l'intention d'utilisation, ce qui la rend différente des recherches longitudinales menées par Venkatesh. Enfin, la méthodologie d'analyse des données a été restreinte par des contraintes de temps et de ressources, empêchant l'utilisation d'analyses plus complexes, comme les équations structurelles en ISREL. En termes de perspectives, cette recherche ouvre la voie à des études futures sur des échantillons plus larges et diversifiés, dans différentes régions ou secteurs d'activité, et pourrait bénéficier d’une étude longitudinale pour analyser l'évolution du comportement d'acceptation du SIRH.

BIBLIOGRAPHIE

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational behavior and human decision processes, 50(2), 179-211.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. Journal of social and clinical psychology, 4(3), 359-373.
- Bobillier-Chaumon, M. E., & Dubois, M. (2009). L'adoption des technologies en situation professionnelle: quelles articulations possibles entre acceptabilité et acceptation?. Le travail humain, 72(4), 355-382.
- Chaumon, M. E. B., Dubois, M., & Retour, D. (2006). L'acceptation des nouvelles technologies d'information : le cas des systèmes d'information en milieu bancaire. Psychologie du travail et des organisations, 12(4), 247-262
- Compeau, D., Higgins, C. A., & Huff, S. (1999). Social cognitive theory and individual reactions to computing technology: A longitudinal study. MIS quarterly, 145-158.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. Management science, 35(8), 982-1003.
- Exbrayat, G., Fisteberg, N., & Fouesnant, R. (2010). Le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH): un atout dans l'optimisation de la GRH au service de l'entreprise. p51 à p55, Mémoire MBA Management des Ressources Humaines, Univ. Paris Dauphine.
- Fishbein, M., Jaccard, J., Davidson, A. R., Ajzen, I., & Loken, B. (1980). Predicting and understanding family planning behaviors. In Understanding attitudes and predicting social behavior. Prentice Hall.
- Gillet, M., & Gillet, P. (2010). Système d'information des Ressources Humaines. Dunod.
- Gilbert, P. (2006). La gestion prévisionnelle des ressources humaines. La découverte.
- Haines, V. Y., & Petit, A. (1997). Conditions for successful human resource information systems. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 36(2), 261-275.
- Kéfi, H., & Kalika, M. (2004). Evaluation des systèmes d'information : une perspective organisationnelle. Economica.
- Kalika, M., Reix, R., Fallery, B., & Rowe, F. (2011). Systèmes d'Information et Management des Organisations.
- Laval, F., & Guilloux, V. (2010). Impact de l'implantation d'un SIRH sur la GRH d'une PME: une étude longitudinale contextualiste et conventionnaliste. Management Avenir, (7), 329-350.
- MANSOUREDDINE.A.& ALLAOUI A.(2024) «L'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la communication interne d'un établissement scolaire», Revue Française d'Économie et de Gestion«Volume5: Numéro 12»pp: 38-64.
- Mirdasse, S., & Jaouhari, L. (2021). Le Système d'information ressources humaines - outil incontournable au service des organisations : Une analyse théorique. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 2(3), 109-132.
- Moore, G. C., & Benbasat, I. (1991). Development of an instrument to measure the perceptions of adopting an information technology innovation. Information systems research, 2(3), 192-222.
- Oliveira, T., & Martins, M. F. (2010). Understanding e-business adoption across industries in European countries. Industrial Management & Data Systems, 110(9), 1337-1354.
- Perret, V. Séville. M (2007),«fondement épistémologique de la recherché». Méthodes de recherche en management, 13-33.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). New York, NY: Free Press.
- Rogers, E. M. (1995). Diffusion of Innovations: modifications of a model for telecommunications. In Die diffusion von innovationen in der telekommunikation (pp. 25-38). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Saim T. (2012-2013). L'impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans la Fonction Ressources Humaines (FRH), P. 79.
- Savoie-Zajc, L. (2003, November). Les critères de rigueur de la recherche qualitative/interprétative: du discours à la pratique. In Communication présentée dans le cadre du Colloque annuel de l'ARQ.
- Silva F. (2008). Etre e-DRH, Editions Liaisons, Paris, P. 143.
- Thiétart, R. A. (1999). coll.(1999). Méthodes de recherche en management, 535.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. Management science, 46(2), 186-204.
- Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). Technology acceptance model 3 and a research agenda on interventions. Decision sciences, 39(2), 273-315.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. MIS quarterly, 425-478.