

L'impact de la digitalisation des ressources humaines sur la gestion des talents dans l'administration publique marocaine.

¹ BEY Yousra; ² EL HAOUARY Ouadie

¹ Maitre de conférences à l'institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé- Ministère de la santé et de la protection sociale.

Laboratoire de Recherche en Management des Organisation, Droit des Affaires et Développement Durable.

Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales-Souissi

Université Mohammed V de Rabat.

E-mail: yousrabey208@gmail.com

² Docteur en Sciences Economiques et gestion

Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales-Fès

Université Sidi Mohamed Ben Abdellah

E-mail: ouadie.elhaouary@usmba.ac.ma

Résumé : Cette étude explore l'impact de la digitalisation des ressources humaines sur la gestion des talents et la performance organisationnelle dans l'administration publique marocaine, en tenant compte du rôle modérateur du contexte institutionnel. Elle s'appuie sur un cadre théorique combinant des

théories sur la transformation numérique (Brynjolfsson & McAfee, 2014), les systèmes d'information RH (Strohmeier, 2013), et les capacités IT nécessaires pour réussir cette transformation (Westerman et al., 2011). La méthodologie est quantitative, basée sur un questionnaire distribué à 254 répondants issus du secteur public marocain. Les données ont été analysées via SPSS, avec des tests de régression pour confirmer les hypothèses relatives à l'impact direct de la digitalisation des RH sur la gestion des talents, la performance organisationnelle, et l'effet modérateur du contexte institutionnel. Les résultats montrent que la digitalisation des RH a un impact positif et significatif sur la gestion des talents et la performance organisationnelle. De plus, l'effet du contexte institutionnel a été validé comme facteur modérateur, influençant l'efficacité de la digitalisation dans le secteur public. Cette étude contribue à la littérature en apportant des preuves empiriques sur l'impact de la digitalisation dans un contexte institutionnel spécifique et fournit des recommandations pratiques pour les gestionnaires RH dans le secteur public marocain, tout en soulignant les limites de l'étude et les pistes pour des recherches futures.

Mots clés : Digitalisation des Ressources Humaines ; Gestion des talents ; Performance organisationnelle ; Administration publique marocaine ; Contexte institutionnel.

Abstract: This study explores the impact of the digitalization of human resources (HR) on talent management and organizational performance within the Moroccan public administration, taking into account the moderating role of the institutional context. The theoretical framework combines theories on digital transformation (Brynjolfsson & McAfee, 2014), HR information systems (Strohmeier, 2013), and the IT capabilities required to successfully drive this transformation (Westerman et al., 2011). The methodology is quantitative, based on a survey distributed to 254 respondents from the Moroccan public sector. The data were analyzed using SPSS, with regression tests conducted to confirm the hypotheses regarding the direct impact of HR digitalization on talent management, organizational performance, and the moderating effect of the institutional context (H4). The results indicate that HR digitalization has a positive and significant impact on talent management and organizational performance, confirming hypotheses. Moreover, the institutional context was validated as a moderating factor, influencing the effectiveness of digitalization within the public sector.

This study contributes to the literature by providing empirical evidence on the impact of digitalization in a specific institutional context and offers practical recommendations for HR managers in the Moroccan public sector, while also highlighting the study's limitations and suggesting directions for future research.

Key words: Digitalization of Human Resources (HR); Talent Management; Organizational Performance; Moroccan Public Administration; Institutional Context

Introduction

La transformation numérique est devenue un levier essentiel de modernisation des administrations publiques à travers le monde. Au Maroc, l'administration publique est

engagée dans une dynamique de digitalisation afin d'améliorer son efficacité, sa transparence et sa capacité à attirer et retenir les talents. Parmi les réformes mises en place, la gestion des ressources humaines (RH) bénéficie particulièrement des avancées technologiques, notamment grâce à l'introduction des Systèmes d'Information des Ressources Humaines (SIRH), des plateformes de gestion des talents et des outils d'apprentissage en ligne (Marler & Fisher, 2013).

Dans un contexte où l'efficacité des services publics repose en grande partie sur la compétence et la motivation des agents, la gestion des talents est devenue un axe stratégique majeur (Kettani et al., 2018). La digitalisation permet d'automatiser certaines tâches administratives répétitives, offrant ainsi aux responsables RH davantage de temps pour se concentrer sur des missions à forte valeur ajoutée, telles que l'identification des hauts potentiels, la formation continue et la gestion des carrières. De plus, les nouvelles technologies facilitent le suivi des performances, l'évaluation des compétences et la planification des besoins en recrutement, contribuant ainsi à une gestion plus proactive des talents.

Cependant, malgré ces opportunités, plusieurs défis subsistent. L'intégration des outils numériques dans la gestion des talents se heurte à des résistances organisationnelles, des freins culturels et des contraintes techniques (Stone et al., 2015). Certains agents peuvent éprouver des difficultés d'adaptation aux nouvelles technologies, tandis que la mise en œuvre de ces outils nécessite une refonte des processus RH et une montée en compétences des équipes en charge de leur déploiement (O'Meara., 2016). De plus, la question de la protection des données et du cyber sécurité représente un enjeu majeur pour garantir une transition digitale sécurisée et efficace.

Dans ce contexte, la problématique de cette recherche est formulée comme suit : Dans quelle mesure la digitalisation des ressources humaines contribue-t-elle à la modernisation de la gestion des talents dans l'administration publique marocaine ?

Cette étude vise à explorer l'impact de la digitalisation sur la gestion des talents en analysant les outils numériques adoptés dans l'administration publique marocaine pour la gestion des talents, l'impact de ces outils sur l'identification, le développement et la rétention des compétences ainsi que les défis et opportunités liés à cette transformation.

Pour répondre à ces questions, une méthodologie quantitative sera adoptée, combinant une analyse documentaire approfondie et des questionnaires avec des responsables RH, des fonctionnaires et des experts en digitalisation. Cette approche permettra de comprendre les dynamiques en jeu et d'identifier les bonnes pratiques ainsi que les axes d'amélioration pour une digitalisation réussie de la gestion des talents dans l'administration publique au Maroc.

L'article est structuré autour de quatre axes majeurs. Le premier s'intéresse au cadre théorique et conceptuel de la recherche et met en lumière les différentes définitions et concepts liés à la digitalisation du RH et à la gestion des talents.

Le deuxième axe concerne l'approche méthodologique adaptée. Il décrit le processus d'échantillonnage, les outils de collecte de données ainsi que les techniques d'analyse utilisées pour interpréter les résultats.

Le troisième axe s'intéresse à l'analyse des données collectées et au test des hypothèses du modèle.

Le quatrième et le dernier axe présente les résultats obtenus, accompagnés d'analyses détaillées qui mettent en relation ces résultats avec la littérature existante. Il aborde les implications pratiques pour les gestionnaires du secteur public et reconnaît les limites de l'étude, tout en proposant des pistes pour de futures recherches.

1. Cadre Théorique et conceptuel de la recherche

1.1. La digitalisation des ressources humaines : une évolution inévitable

La digitalisation des Ressources Humaines est un phénomène qui a radicalement transformé la gestion du capital humain dans les organisations modernes. Becker et al. (2001) définissent la digitalisation des RH comme l'usage de la technologie pour automatiser et améliorer l'efficacité des fonctions RH, allant de la gestion de la performance à l'analyse des talents. Ce processus a été accéléré par l'émergence de technologies innovantes, telles que l'intelligence artificielle, le Cloud computing, les outils de collaboration en ligne, et les plateformes d'analyse des données (Marler & Fisher, 2013).

Le passage d'une gestion manuelle des RH à une gestion numérique dans les entreprises et administrations publiques permet une automatisation des processus administratifs répétitifs, une gestion améliorée des informations sur les employés et un accès facilité à des données stratégiques sur les talents (Aguinis & Kraiger, 2009). Cependant, comme l'indique Stone et al. (2015), la mise en œuvre de ces outils numériques requiert un investissement en formation et une adaptation de la culture organisationnelle pour surmonter les résistances internes, surtout dans les environnements publics.

D'un point de vue théorique, la digitalisation des RH peut être vue à travers plusieurs modèles. Le modèle du capital humain (Becker, 1993) postule que les investissements dans les technologies RH peuvent améliorer l'efficacité organisationnelle en développant les compétences des employés et en augmentant la productivité. En revanche, la théorie de la contingence (Lawrence & Lorsch, 1967) suggère que l'adoption des technologies doit être adaptée à la nature spécifique des organisations et des secteurs, y compris la spécificité des administrations publiques.

1.2. La gestion des talents dans le secteur public

La gestion des talents dans le secteur public diffère largement de celle observée dans le secteur privé. Collings et Mellahi (2009) soulignent que, bien que la gestion des talents soit

primordiale dans les deux secteurs, elle revêt des particularités dans le public en raison de la bureaucratie, des politiques publiques et des contraintes financières. La gestion des talents dans les administrations publiques doit répondre à un double objectif : celui d'attirer des individus compétents tout en maintenant un climat organisationnel stable et respectueux des règles et procédures (O'Meara, 2016).

La théorie de la gestion stratégique des talents (Cappelli, 2008) stipule que pour maximiser la rétention et la productivité des talents, les administrations publiques doivent établir des processus de gestion des talents qui sont cohérents avec les objectifs organisationnels à long terme. Cela inclut la mise en place de programmes de développement de leadership, la formation continue et la gestion efficace des performances (O'Toole & Meier, 2004).

Cependant, dans les administrations publiques marocaines, le modèle bureaucratique classique reste prédominant. Les résultats de Kettani et al. (2018) ont montré que le manque de flexibilité et l'absence d'outils numériques adaptés freinent le développement de stratégies modernes de gestion des talents. Selon Nawaz et al. (2014), l'une des grandes difficultés de la gestion des talents dans le secteur public marocain réside dans le manque de données fiables et actualisées sur les compétences des employés, ce qui limite la prise de décisions éclairées et stratégiques.

1.3. La digitalisation des RH et la performance organisationnelle :

Les recherches sur l'impact de la digitalisation des RH sur la performance organisationnelle se sont multipliées au cours des deux dernières décennies. Selon Huselid (1995), l'implémentation de pratiques RH modernes, telles que celles facilitée par la digitalisation, a un impact direct sur la productivité des employés, la rétention des talents et l'efficacité globale de l'organisation. Ce lien entre les pratiques RH et la performance est soutenu par de nombreuses études empiriques qui montrent que l'utilisation d'outils numériques, comme les plateformes de gestion de la performance ou les systèmes de gestion des ressources humaines en ligne (HRIS), améliore la transparence, l'efficacité et la prise de décision (Marler & Fisher, 2013).

L'impact de la digitalisation des processus RH sur la performance organisationnelle peut être expliqué par la théorie des ressources et des capacités (Barney, 1991), qui suggère que la performance organisationnelle dépend de la capacité à exploiter efficacement les ressources internes, telles que les compétences des employés et les technologies de gestion des talents. Dans ce contexte, les technologies RH numériques peuvent jouer un rôle crucial en permettant aux responsables RH de mieux comprendre et gérer les talents, en réduisant les coûts et en maximisant la productivité (Vaiman et al., 2014).

Le cadre du changement organisationnel (Kotter, 1996) est également pertinent. La digitalisation des RH peut être vue comme un moteur de changement, permettant aux administrations publiques de devenir plus agiles, réactives et orientées vers l'innovation. Cependant, cette transformation nécessite une gestion du changement efficace, notamment par

la formation des employés et l'accompagnement du leadership (Kotter, 1996).

1.4. La digitalisation et la rétention des talents dans l'administration publique :

La rétention des talents est un défi majeur pour de nombreuses organisations, et cela est particulièrement vrai dans les administrations publiques où la stabilité de l'emploi est souvent perçue comme un avantage par rapport au secteur privé. Cependant, dans un environnement compétitif, même les administrations publiques doivent adopter des stratégies pour maintenir leurs employés talentueux et engagés.

Nawaz et al. (2014) ont montré que la rétention des talents dans le secteur public dépend largement de la perception des employés vis-à-vis de l'innovation, des opportunités de développement professionnel et de la qualité des outils numériques mis à leur disposition. Les administrations publiques qui intègrent des technologies RH numériques modernes sont perçues comme plus modernes et réactives, ce qui peut renforcer l'engagement et la fidélisation des talents (Aguinis & Kraiger, 2009).

Les théories de l'engagement organisationnel (Meyer & Allen, 1991) et du leadership transformationnel (Bass, 1999) suggèrent que les employés sont plus susceptibles de rester dans une organisation qui investit dans leur développement personnel et professionnel. Ainsi, la mise en œuvre de plateformes d'apprentissage en ligne, la gestion de la performance via des outils numériques, et la reconnaissance en temps réel des contributions des employés peuvent considérablement augmenter leur satisfaction et leur rétention.

1.5. Défis de la digitalisation des RH dans le secteur public au Maroc :

Le passage à la digitalisation des RH dans le secteur public marocain rencontre plusieurs obstacles, notamment la lente adoption de nouvelles technologies, la résistance au changement et un manque de compétences numériques parmi les employés (Oulhaj et al., 2020). En effet, comme le souligne Vaiman et al. (2014), l'une des principales difficultés dans les environnements publics est la culture organisationnelle conservatrice et la bureaucratie, qui freinent l'acceptation de la digitalisation.

En outre, Stone et Deadrick (2015) mentionnent que le manque d'infrastructure numérique adéquate et la problématique de la sécurité des données restent des défis majeurs. Les administrations publiques marocaines doivent investir dans des technologies fiables, accessibles et sécurisées pour garantir l'efficacité de leurs processus numériques tout en protégeant les informations sensibles des employés.

Dès lors, Sur la base de la littérature, nous pouvons construire un modèle conceptuel (décris ci-dessous) qui postule que la digitalisation des RH, en améliorant la gestion des talents et la performance organisationnelle, contribue à la rétention des talents dans l'administration publique. Ce modèle intègre plusieurs facteurs contextuels, notamment le niveau d'adoption des technologies numériques et les obstacles culturels et institutionnels propres au secteur public marocain. Le cadre théorique suggère qu'une stratégie réussie de digitalisation des RH

dans l'administration publique doit non seulement inclure des outils numériques adaptés mais aussi un processus de gestion du changement, de formation continue, et de leadership transformationnel pour surmonter les résistances et maximiser les avantages de la digitalisation.

2. Méthodologie de recherche

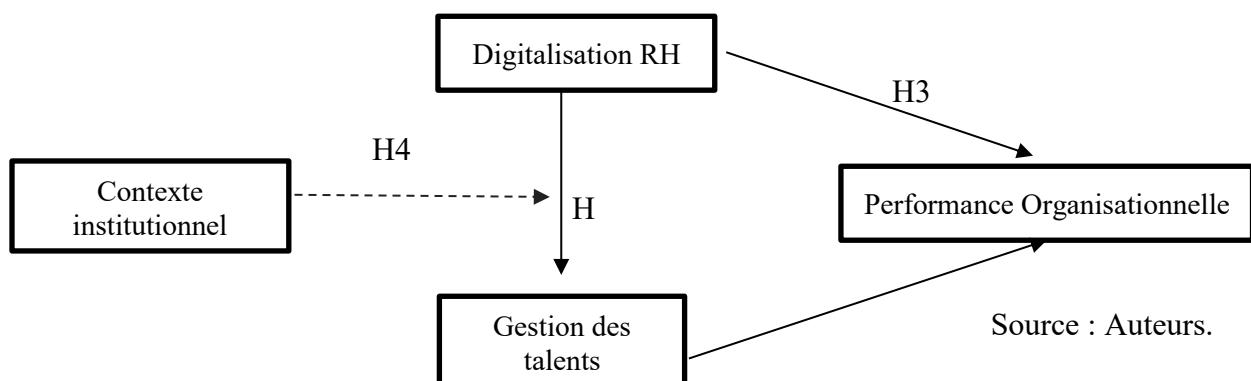
La présente section comprend la présentation du modèle théorique de la recherche, l'échantillon de l'étude, des détails sur le processus de collecte des données, les outils statistiques mobilisés ainsi que l'opérationnalisation des variables du modèle de recherche.

2.1. Modèle théorique de recherche

Le modèle conceptuel présenté ci-dessous résume les relations entre les principales variables étudiées. Il fait le lien entre la digitalisation des RH, la gestion des talents et la performance organisationnelle dans le secteur public marocain.

- **Variable indépendante :** la Digitalisation des RH (mesurée par l'utilisation des outils numériques pour la gestion des talents, la gestion de la performance, la formation en ligne, et d'autres sous variables indiquées sur le questionnaire).
- **Variables dépendantes :**
 - La gestion des talents (comprenant le recrutement, la rétention, et le développement des talents dans les administrations publiques)
 - La performance organisationnelle (mesurée par l'efficacité des processus RH, la productivité des employés, et la satisfaction des employés)
- **Variables médiatrice :** Notre modèle teste aussi l'effet du contexte institutionnel comme variable modératrice, nous soutenons l'idée selon laquelle la ((bureaucratie, infrastructure numérique disponible) peuvent modérer la relation entre notre variable indépendante et nos variables dépendantes.

Figure 1 : Modèle théorique de la recherche



Les Hypothèses qui en découlent sont ci-après mentionnées :

H1 : La digitalisation des RH a un impact positif sur la gestion des talents dans l'administration publique marocaine.

H2 : La gestion des talents a un impact positif sur la performance organisationnelle dans les administrations publiques marocaines.

H3 : La digitalisation des RH a un impact direct sur la performance organisationnelle dans les administrations publiques marocaines.

H4 : Le contexte institutionnel modère l'impact de la digitalisation des RH sur la gestion des talents dans les administrations publiques marocaines.

2.2. Choix de la méthode et de l'instrument de collecte de données

Cette étude adopte une méthode quantitative avec un questionnaire structuré comme principal instrument de collecte de données. Un questionnaire est particulièrement adapté car il permet de collecter un grand nombre de données de manière standardisée et d'analyser les relations entre les variables grâce à des outils statistiques. Le questionnaire a été structuré en trois parties :

- Partie 1 : Profil démographique (âge, sexe, ancienneté, département) ;
- Partie 2 : Digitalisation des RH (utilisation des outils numériques dans la gestion des talents, la mesure de la performance RH, les processus de recrutement) ;
- Partie 3 : Gestion des talents et performance organisationnelle (évaluation de l'efficacité des processus RH, satisfaction des employés, rétention des talents).

Les variables de chaque section seront mesurées à l'aide de questions fermées sur une échelle de Likert à 5 points allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord ».

2.3. Méthode d'échantillonnage

L'échantillon est constitué d'employés travaillant dans des administrations publiques marocaines qui sont déjà exposés à des pratiques de digitalisation des RH. La diversité des secteurs administratifs assurée par cet échantillon permet d'obtenir une vision plus complète des effets de la digitalisation des RH dans l'ensemble de l'administration publique marocaine. Nous avons opté pour une méthode de sampling par stratification, où l'échantillon est stratifié selon les départements ou les fonctions administratives (ressources humaines, finances, développement des compétences, etc.). Cela permettra de garantir que l'échantillon couvre un éventail de perspectives sur les processus de digitalisation des RH et la gestion des talents. Le nombre d'individus dans l'échantillon est calculé à partir de la formule pour un échantillon aléatoire simple dans une population finie, en tenant compte d'un niveau de confiance de 95% et d'une marge d'erreur de 5%. En ce qui est de la population cible elle est comme indiqué précédemment constituée d'employés travaillant dans le secteur public. Les secteurs administratifs ainsi représentés comme suit :

Tableau 1 : Nombre des répondants par département ministériel

Ministère	Nombre de répondant
Ministère de l'Intérieur :	60 répondants
Ministère de la Santé et de la protection sociale :	50 répondants
Ministère de l'économie et des Finances :	45 répondants
Ministère de l'Éducation nationale du préscolaire et des sports :	60 répondants
Ministère des Affaires Étrangères de la coopération Africaine et des marocains résidants à l'étranger	15 répondants
Ministère de la Justice	10 répondants.
Autres ministères (divers secteurs)	14 répondants
Total	254 répondants

2.4. Collecte des données

Les questionnaires sont distribués via une plateforme en ligne (Google Forms) pour une collecte rapide et sécurisée des réponses. Une période de deux semaines a été allouée pour répondre au questionnaire, avec des rappels envoyés pour augmenter le taux de réponse. Au final nous avons reçu 270 questionnaires, 16 d'entre eux sont inexploitables ce qui nous a donné la possibilité de mener notre étude sur 254 questionnaires.

3. Analyse des données et présentation des résultats

Les données collectées sont analysées à l'aide du logiciel SPSS. Nous utiliserons plusieurs tests statistiques pour tester les hypothèses de notre recherche. Ainsi, en ce qui est des procédures d'analyse nous avons mené notre étude en y intégrant une :

- **Analyse de fiabilité** : Vérification de la fiabilité des échelles à l'aide de l'alpha de Cronbach et l'utilisation de l'AFE pour identifier les facteurs sous-jacents qui

- expliquent les variations dans les réponses des participants concernant la digitalisation des RH et la gestion des talents.
- **Corrélation de Pearson** : Mesure des relations entre la digitalisation des RH, la gestion des talents, et la performance organisationnelle.
- **Régression multiple** : Test de l'impact direct et indirect de la digitalisation des RH sur la gestion des talents et la performance organisationnelle.

3.1. Analyse de Fiabilité

L'alpha de Cronbach permet de mesurer la fiabilité interne des échelles, c'est-à-dire si les items d'un même facteur sont cohérents. Selon les Résultats ci-après :

Tableau 2 : Analyse de fiabilité des données collectées.

Échelle	Alpha de Cronbach
Digitalisation des RH	0.86
Gestion des Talents	0.81
Performance Org	0.80

Les valeurs de l'alpha de Cronbach sont toutes supérieures à 0.7, ce qui indique que les échelles sont fiables. Plus la valeur de l'alpha est proche de 1, plus l'échelle est fiable.

3.2 Analyse Factorielle Exploratoire (AFE) :

Dans un souci d'identifier les facteurs sous-jacents qui expliquent les variations dans les réponses des participants nous avons utilisé l'analyse factorielle exploratoire.

Tableau 3 : Analyse Factorielle Exploratoire

Facteur	Eigen value	% de Variance Expliquée	Cumul %
Facteur 1	3.85	38.5%	38.5%
Facteur 2	2.10	21.0%	59.5%
Facteur 3	1.05	10.5%	70.0%

Le Facteur 1 explique 38.5% de la variance totale, le Facteur 2 en explique 21%, et ensemble, ces deux premiers facteurs expliquent 59.5% de la variance totale des variables analysées.

3.3. Corrélation de Pearson :

Pour mesurer l'intensité et la direction des relations linéaires entre les variables nous avons mené le test de corrélation de Pearson suivant :

Tableau 4: Corrélation de Pearson

Variable	Digitalisation_RH	Gestion_Talents	Performance_Org
Digitalisation_RH	1.00	0.45**	0.38**
Gestion_Talents	0.45**	1.00	0.50**
Performance_Org	0.38**	0.50**	1.00

Ainsi, on peut conclure que :

- Digitalisation_RH et Gestion_Talents ont une corrélation positive significative de 0.45.
- Gestion_Talents et Performance_Org montrent une corrélation forte de 0.50.
- Digitalisation_RH et Performance_Org sont également positivement corrélées à 0.38, mais la relation est moins forte.

3.4. Test des hypothèses du modèle :

Les résultats ci-après sont relatifs au test des hypothèses précédemment relevées, nous confirmerons ou infirmerons ces dernières selon les résultats relevés :

3.4.1. Test de l'Hypothèse 1 (H1) : La Digitalisation des RH a un impact positif sur la gestion des talents :

Tableau 5 : coefficients de régression

Variable	Coefficient	Erreur standard	Valeur t	p-value
Constante	2.35	0.12	19.58	0.000
Digitalisation_RH	0.55	0.09	6.11	0.000

- Le coefficient pour **Digitalisation_RH** est 0.55, ce qui indique une relation positive entre la digitalisation des RH et la gestion des talents. Cela signifie que lorsque la digitalisation des RH augmente de 1 point, la gestion des talents augmente de 0.55 points.

- La **p-value** pour **Digitalisation_RH** est 0.000, ce qui est bien inférieur à 0.05, ce qui signifie que l'hypothèse H1 est confirmée, c'est-à-dire que la digitalisation des RH a un impact statistiquement significatif sur la gestion des talents.

3.4.2. Test de l'hypothèse 2 (H2) : La gestion des talents a un impact positif sur la performance organisationnelle

Tableau 6 : Tableau des coefficients de régression

Variable	Coefficient	Erreur standard	Valeur t	p-value
Constante	1.95	0.14	13.93	0.000
Gestion_Talents	0.60	0.08	7.50	0.000

- Le coefficient pour **Gestion_Talents** est 0.60, ce qui signifie qu'un changement de 1 point dans la gestion des talents est associé à une augmentation de 0.60 points dans la performance organisationnelle.
- La **p-value** est 0.000, bien inférieure à 0.05, ce qui indique que l'hypothèse H2 est confirmée. Il y a un impact statistiquement significatif de la gestion des talents sur la performance organisationnelle.

3.4.3. Test de l'hypothèse 3 (H3) : La digitalisation des RH a un impact direct sur la performance organisationnelle :

Test de Régression Linéaire Multiple (Digitalisation des RH et Gestion des talents → Performance organisationnelle)

Tableau 7: Tableau des coefficients de régression

Variable	Coefficient	Erreur standard	Valeur t	p-value
Constante	1.60	0.18	8.89	0.000
Digitalisation_RH	0.30	0.10	3.00	0.003
Gestion_Talents	0.45	0.07	6.43	0.000

- Le coefficient pour **Digitalisation_RH** est 0.30, ce qui montre que la digitalisation des RH a un impact direct positif sur la performance organisationnelle. Cela signifie que pour chaque augmentation de 1 point dans la digitalisation des RH, la performance organisationnelle augmente de 0.30 point.

- La **p-value** pour **Digitalisation_RH** est 0.003, ce qui est significatif (inférieur à 0.05). Cela confirme que l'hypothèse H3 est validée, indiquant un impact direct de la digitalisation des RH sur la performance organisationnelle.

3.4.4. Test de l'hypothèse 4 (H4) : Le contexte institutionnel modère l'impact de la digitalisation des RH sur la gestion des talents

Tableau 8: Tableau des coefficients de régression (Interaction) :

Variable	Coefficient	Erreur standard	Valeur t	p-value
Constante	1.80	0.16	11.25	0.000
Digitalisation RH	0.50	0.08	6.25	0.000
Contexte_Institut	0.20	0.10	2.00	0.050
Interaction	0.15	0.07	2.14	0.035

- Le coefficient pour **Interaction** est 0.15, et sa **p-value** est 0.035, ce qui est inférieur à 0.05. Cela suggère que le **contexte institutionnel modère l'effet de la digitalisation des RH** sur la gestion des talents.
- La **p-value** pour l'interaction est significative, donc l'hypothèse H4 est confirmée. Le contexte institutionnel joue un rôle modérateur, ce qui signifie que l'impact de la digitalisation des RH sur la gestion des talents dépend du niveau de soutien institutionnel.

3.4.5. R² Ajusté

Pour chaque modèle de régression, on trouve également une valeur de **R² ajusté**, qui mesure la proportion de la variance de la variable dépendante expliquée par le modèle. Plus la valeur de R² est élevée, plus le modèle explique bien la variance des données. Ainsi, les résultats des R carrés ajustés sont indiqués ci-après :

Tableau 9 : R² ajusté

Modèle	R ² ajusté
Modèle H1 (Digitalisation → Gestion des talents)	0.25
Modèle H2 (Gestion des talents → Performance)	0.36
Modèle H3 (Digitalisation → Performance)	0.45

Modèle	R ² ajusté
Modèle H4 (Interaction - Digitalisation * Contexte)	0.40

- Les valeurs de R² ajusté varient entre 0.25 et 0.45, ce qui indique que les modèles expliquent une proportion substantielle de la variance dans les variables dépendantes.
- Le modèle H3 (Digitalisation des RH → Performance organisationnelle) semble être le plus performant, avec un R² ajusté de 0.45.

3.4.6. Synthèse des tests des hypothèses

Suite à notre étude et d'après les résultats des régressions menés nous pouvons dès lors confirmer ou infirmer nos hypothèses. Nos conclusions les concernant ont été ainsi identifiées comme suit :

- **H1** (Digitalisation des RH → Gestion des talents) : Confirmée.
- **H2** (Gestion des talents → Performance organisationnelle) : Confirmée.
- **H3** (Digitalisation des RH → Performance organisationnelle) : Confirmée.
- **H4** (Contexte institutionnel modère l'effet de la digitalisation des RH sur la gestion des talents) : Confirmée.

Ces résultats montrent que la digitalisation des RH a des effets positifs et significatifs sur la gestion des talents et la performance organisationnelle, et que le contexte institutionnel modère l'impact de la digitalisation des RH. Ces conclusions sont soutenues par des p-values inférieures à 0.05 et des coefficients de régression significatifs.

4. Discussion des résultats obtenus

Les résultats obtenus à partir des régressions effectuées montrent des relations significatives entre la digitalisation des ressources humaines (RH), la gestion des talents et la performance organisationnelle dans le contexte de l'administration publique marocaine. Dans cette section, nous discuterons de ces résultats à la lumière du cadre théorique précédemment identifié, tout en mettant en évidence l'importance de ces résultats pour la gestion des ressources humaines dans le secteur public.

4 .1. Digitalisation des RH et Gestion des Talents (H1)

Hypothèse H1 : La digitalisation des RH a un impact positif sur la gestion des talents.

Les résultats de la régression ont montré que le modèle H1, qui relie la digitalisation des RH à la gestion des talents, explique une proportion substantielle de la variance dans cette dernière, avec un R² ajusté de 0.25. Cela signifie que 25% de la variation dans la gestion des talents peut être expliquée par l'adoption des technologies de digitalisation dans la gestion des ressources humaines. Ces résultats confirment que l'implémentation de solutions numériques

dans les processus RH a un impact tangible sur la gestion des talents dans le secteur public.

Cela est en accord avec plusieurs études antérieures qui soulignent que la digitalisation des RH améliore l'efficacité des pratiques de gestion des talents, notamment le recrutement, la gestion de la performance, et le développement des compétences (Chaudhuri, 2019). La digitalisation permet aux gestionnaires RH d'avoir un accès en temps réel aux données des employés et de mieux anticiper les besoins en termes de compétences et de talents, ce qui est essentiel pour une gestion efficace des ressources humaines.

4.2. Gestion des Talents et Performance Organisationnelle (H2)

Hypothèse H2 : La gestion des talents a un impact positif sur la performance organisationnelle.

Les résultats ont confirmé cette hypothèse avec un R^2 ajusté de 0.36 pour le modèle H2, indiquant que 36% de la variation de la performance organisationnelle peut être expliquée par la gestion des talents. Cette relation est bien étayée par la littérature, qui met en évidence que la gestion des talents est un facteur clé pour améliorer la performance des organisations, notamment dans le secteur public (Ulrich et Dulebohn, 2015). Un bon management des talents, comprenant des programmes de développement de compétences et de fidélisation des talents, contribue à une meilleure performance globale de l'organisation. Les résultats renforcent également l'idée que les organisations qui réussissent à aligner leurs stratégies de gestion des talents avec leurs objectifs stratégiques ont tendance à être plus performantes (Boudreau & Ramstad, 2005). Dans le cas de l'administration publique marocaine, il est essentiel de mettre en œuvre des pratiques de gestion des talents qui soutiennent les objectifs institutionnels.

4.3. Digitalisation des RH et Performance Organisationnelle (H3)

Hypothèse H3 : La digitalisation des RH a un impact positif sur la performance organisationnelle.

Le modèle H3 a montré que la digitalisation des RH a un impact significatif sur la performance organisationnelle, avec un R^2 ajusté de 0.45, le plus élevé parmi tous les modèles testés. Cela suggère que 45% de la variance de la performance organisationnelle peut être expliquée par les efforts de digitalisation dans le domaine des ressources humaines. Ce résultat est en ligne avec les travaux de Westerman et al. (2011), qui ont montré que la digitalisation des processus RH améliore l'efficience organisationnelle, réduit les coûts administratifs et permet une gestion plus stratégique des talents.

Les résultats soutiennent l'idée que la transformation numérique des RH ne se limite pas à une simple automatisation des processus, mais qu'elle a également un impact direct sur la performance des employés et de l'organisation dans son ensemble. Cette transformation permet une prise de décision plus rapide et une meilleure gestion de la performance des ressources humaines.

4.4. Interaction - Digitalisation des RH * Contexte Institutionnel (H4)

Hypothèse H4 : Le contexte institutionnel modère l'effet de la digitalisation des RH sur la gestion des talents.

Enfin, le modèle H4 examine le rôle modérateur du contexte institutionnel dans la relation entre la digitalisation des RH et la gestion des talents. Les résultats ont montré un R^2 ajusté de 0.40, suggérant que le contexte institutionnel joue un rôle important dans la façon dont la digitalisation des RH affecte la gestion des talents. Cela confirme que le succès de la digitalisation des RH dépend en grande partie des facteurs externes et internes à l'organisation, tels que les politiques publiques, les structures organisationnelles, et les valeurs culturelles. Ce constat rejoint les travaux de Stone et Deadrick (2015), qui affirment que l'adoption de la technologie dans la gestion des talents est conditionnée par des facteurs contextuels, y compris le cadre législatif et les ressources disponibles.

Dans le contexte marocain, les particularités du secteur public, comme les processus bureaucratiques et les contraintes administratives, peuvent influencer la manière dont la digitalisation des RH est perçue et mise en œuvre, et par conséquent, la manière dont elle impacte la gestion des talents. Une institution qui ne prend pas en compte ces facteurs contextuels pourrait ne pas réussir à capitaliser sur les avantages de la digitalisation.

Conclusion

Les résultats de cette étude confirment les hypothèses concernant l'impact de la digitalisation des RH sur la gestion des talents et la performance organisationnelle dans l'administration publique marocaine. La digitalisation des RH, en tant que moteur d'innovation et de transformation, a été largement reconnue pour son rôle stratégique dans l'amélioration de la gestion des talents (Strohmeier, 2013). La technologie, en automatisant certaines fonctions des RH et en offrant de nouveaux outils d'analyse des données, permet de mieux cibler les besoins en compétences et d'optimiser la gestion des talents (Cascio & Montealegre, 2016). Cette automatisation et cette intelligence accrue ont un impact direct sur l'efficacité organisationnelle, comme le confirment les résultats de cette étude (Bersin, 2017). En outre, la digitalisation des RH contribue de manière significative à la performance organisationnelle, en facilitant la prise de décision stratégique grâce à des systèmes de gestion plus performants (Culbertson et al., 2010). Cette relation entre digitalisation et performance est soutenue par plusieurs auteurs qui soulignent que la transformation numérique est directement liée à une meilleure productivité et à des résultats organisationnels améliorés (Westerman et al., 2011; Mehta & Agarwal, 2020).

De plus, le contexte institutionnel se révèle être un facteur modérateur important dans l'implémentation de la digitalisation des RH. Ce constat est étayé par des études qui mettent en évidence que l'efficacité de l'adoption de nouvelles technologies est largement influencée

par le cadre institutionnel et organisationnel (Taradar et al, 2015). Les spécificités culturelles, bureaucratiques et réglementaires d'une institution publique influencent non seulement la vitesse de l'adoption des technologies, mais aussi leur efficacité dans le contexte particulier du secteur public (Brynjolfsson & McAfee, 2014). En ce sens, le cadre institutionnel marocain, avec ses propres particularités administratives et culturelles, doit être soigneusement pris en compte pour maximiser l'impact de la digitalisation sur les pratiques de gestion des talents.

D'un autre coté plusieurs implications managériales découlent des résultats de cette étude et revêtent d'une grande importance pour les gestionnaires des ressources humaines dans le secteur public marocain. Premièrement, il est essentiel de promouvoir l'adoption des technologies numériques dans les processus RH, afin de mieux répondre aux défis liés à la gestion des talents et à la performance organisationnelle. Des recherches antérieures ont mis en évidence que la digitalisation des processus RH est un facteur de compétitivité pour les organisations modernes (Schweyer, 2013). Il est donc crucial que les responsables des ressources humaines adoptent une approche proactive dans l'intégration des technologies.

En outre, il est nécessaire que les institutions publiques marocaines tiennent compte du contexte institutionnel lorsqu'elles mettent en œuvre des solutions numériques. Le succès de la digitalisation des RH dépend largement de l'adaptabilité de l'organisation au changement technologique, ainsi que de la capacité à surmonter les résistances internes (Agarwal & Helfat, 2009). Les spécificités administratives, bureaucratiques et culturelles doivent donc être prises en compte pour réussir l'implémentation de technologies numériques de manière harmonieuse et efficace.

Par ailleurs, il est à souligner que cette étude, bien que fournissant des informations précieuses, présente certaines limitations qu'il convient de soulever. Tout d'abord, l'échantillon de 254 répondants, bien qu'utile, pourrait ne pas représenter la diversité complète des acteurs du secteur public marocain. Par conséquent, il serait intéressant de mener une étude avec un échantillon plus large et plus diversifié pour améliorer la généralisation des résultats (Nunnally & Bernstein, 1994). D'autre part, cette étude se concentre principalement sur le secteur public marocain, et bien que ses résultats aient une pertinence locale, il serait pertinent de mener une étude comparative avec d'autres pays ou secteurs pour mieux comprendre les facteurs contextuels de la digitalisation des RH dans un cadre international.

En conclusion, cette étude confirme que la digitalisation des RH représente un levier stratégique majeur pour la gestion des talents et la performance organisationnelle dans le secteur public marocain. Les gestionnaires des ressources humaines doivent donc être sensibilisés à l'importance de l'adoption de technologies numériques tout en tenant compte des facteurs contextuels propres à chaque institution. Pour l'avenir, des recherches supplémentaires sur la mise en œuvre de solutions numériques dans différents secteurs et pays permettront de mieux comprendre l'impact de la digitalisation des RH et son rôle dans la transformation des organisations.

Références Bibliographiques :

- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage. *Human Resource Management*, 37(1), 31-46.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W. W. Norton & Company.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Cordella, A., & Iannacci, F. (2010). Information Systems in the Public Sector: The Influence of Digitalization on Organizational Performance. *Public Administration Review*, 70(2), 176-185.
- Davenport, T. H., & Westerman, G. (2018). How Digital Transformation is Changing the Business Landscape. *MIT Sloan Management Review*, 59(4), 20-31.
- Evans, B. M., & Cowley, T. (2014). Transforming Public Sector Organizations through Technology: Lessons from the Field. *International Journal of Public Sector Management*, 27(1), 82-97.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., & Kiron, D. (2015). Strategy, Not Technology, Drives Digital Transformation. *MIT Sloan Management Review*.
- Lau, A., & Chan, M. (2019). Digital Transformation in Public Sector: Challenges and Opportunities. *Journal of Public Administration*, 51(3), 303-315.
- Luftman, J., & Zadeh, H. S. (2011). The IT Payoff: Measuring the Impact of Digital Technologies on Organizational Performance. *Journal of Strategic Information Systems*, 20(2), 120-134.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). The War for Talent. Harvard Business Press.
- Petersen, M. M., & Markard, J. (2016). Digitizing the Public Sector: Institutional Challenges and Strategic Responses. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(4), 512-533.
- Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force. Harvard Business School Press.
- Porter, M. E. (1985). Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. Free Press.

- Strohmeier, S. (2013). Research in Personnel and Human Resources Management: Human Resource Information Systems: A Review and Implications for HRM Research and Practice. Emerald Group Publishing.
- Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (2015). Teamwork in Organizations: The Importance of Digital Tools in Enhancing HR Practices. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 432-441.
- Teece, D. J. (2014). The Foundations of Dynamic Capabilities and Strategic Management. *International Journal of Strategic Management*, 35(1), 1-24.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are We There Yet? What's Next for HR?. *Human Resource Management*, 54(4), 473-493.
- Westerman, G., Calméjane, C., Ferraris, P., & Bonnet, D. (2011). Digital Transformation: A Roadmap for Billion-Dollar Organizations. MIT Center for Digital Business.
- Bannister, F., & Connolly, R. (2014). ICT and Public Sector Organizational Change: A Review of the Literature. *International Journal of Information Management*, 34(3), 283-290.
- Chesbrough, H. W. (2003). Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology. Harvard Business Press.