

L' impact des nouvelles technologies sur la performance des salariés The impact of new technologies on employees' performance

LABOUDI Fatih, Université de Bejaia, Algeria
fatih.laboudi@univ-bejaia.dz

Date de soumission : 2023-01-08

Date d'acceptation: 2023-02-05

Résumé :

L'apparition des NTIC comme un élément de base dans le savoir-faire de la gestion des ressources humaines, est une préoccupation primordiale pour toutes les institutions désirant rendre leur organisation et leur gestion plus cohérente et plus performante, ainsi de s'adapter aux changements que connaît l'environnement et aussi atteindre les objectifs stratégiques.

Dans cet ordre d'idées, notre présente étude s'articulera autour des NTIC et leur impact sur la performance des salariés.

Dans cette recherche on a essayé de montrer l'impact des NTIC sur la performance des salariés en focalisant sur les études antérieures.

Les mots clés : Technologie, L'information, La communication, Performance.

Abstract:

The appearance of NTIC as a basic element in the know-how of human resources management, is a primary concern for all institutions wishing to make their organization and their management more coherent and more efficient, thus adapting to changes. that know the environment and also achieve the strategic objectives.

In this order of ideas, our present study will revolve around NTIC and their impact on the performance of employees.

In this research we tried to show the impact of NTIC on the performance of employees by focusing on previous studies.

Keywords: Technology, Information, Communication, Performance

Introduction :

L'évolution technologique de ces dernières années a conduit les sociétés

modernes à adopter de nouvelles habitudes face au travail.

Les employeurs cherchent la perfection dans leur domaine et ceci dans le souci d'augmenter la productivité. Ils exigent de leurs employés des connaissances plus accrues. L'outil informatique, faisant partie du quotidien de tout travailleur devient de ce fait, le compagnon idéal de l'homme dans le monde du travail tout en lui facilitant certaines tâches qui jadis paraissaient comme des corvées.

Grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) les liens entre les entreprises deviennent de plus en plus étroits et les métiers se transforment, ainsi le monde du travail devient plus petit grâce aux rapprochements issus des NTIC.

Dans un contexte compétitif inconstant entre entreprises, ses dernières sont perpétuellement à la recherche d'un aboutissement, qui leurs permettent de certifier leurs survie. L'un des instruments qui leurs favorise l'atteinte de cet objectif consiste dans l'accélération de la motivation de leurs employés pour les pousser à développer et améliorer leurs performance.

En gestion des ressources humaines, la performance occupe une place considérable. L'entreprise doit élaborer avec ses salariés un groupe performant, indépendant, capable de persister et de manager elle-même son propre avenir. Et pour arriver à cet objectif, les chefs d'entreprises doivent recourir aux différents moyens pouvant contribuer à l'atteinte de cette performance, notamment, les technologies de l'information et la communication.

Aujourd'hui, on assiste à un bouleversement des concepts portée par ces nouvelles technologies, elles affectent sérieusement le monde du travail.

Ses dernières revêtent une importance primordiale au sein de la société et de ce fait, doivent être considérées comme un secteur stratégique contribuant dans une large mesure au développement économique et social. En effet, l'échange et le partage permanent de l'information au sein de l'entreprise étendue s'appuie sur toute la nouveauté des technologies de l'information et de la communication. Cela met en évidence l'amélioration des conditions de sécurisation de l'information au niveau de son transfert, son accès, son usage et sa dispersion.

En fin, l'approbation des NTIC comme un élément de base dans le savoir-faire de la gestion des ressources humaines, est une préoccupation primordiale pour toute les institutions désirant rendre leurs organisation et leurs gestion plus cohérent et plus performante, ainsi de s'adapter aux changements que connaît l'environnement et aussi atteindre les objectifs stratégiques.

Dans cet ordre d'idées, notre présente étude s'articulera autour des NTIC et

leurs impact sur la performance des salariés.

1. Raisons choix du thème

Toute recherche scientifique doit avoir une raison bien précise, sachant qu'il n'existe pas un thème plus important qu'un autre en psychologie.

Notre intérêt pour ce sujet de recherche a été suscité par le fait que la majorité des précédents travaux sur l'impact des NTIC se focalisent essentiellement sur la performance de l'entreprise, alors que la perspective proposée par ces derniers tend plus à aller vers le composant essentiel de l'entreprise qui est le salarié.

2. Objectifs de recherche

Chaque étude accomplie a pour but d'atteindre un ou plusieurs objectifs qui se différencient selon la nature du sujet de recherche.

Par conséquent, notre présente recherche a pour objectif de :

- Découvrir l'importance de l'impact qui relie les NTIC et le développement des performances ;
- Vérifier si les NTIC permettent à l'entreprise de mettre en œuvre des stratégies ayant pour but l'amélioration de leurs performances ;
- Observer si les salariés trouvent des difficultés dans leur travail après avoir bénéficié des NTIC.

3. Problématique :

Dans ces dernières années à cause des concurrences fortement élargies le monde de l'entreprise a connu une évolution considérable dans tous les domaines, et ceci s'est intensifié avec l'essor de ce qu'on appelle les « Nouvelles technologies de l'information et de la communication ». Celles-ci se définissent comme l'ensemble des outils permettant d'accéder à l'information, sous toutes ses formes, de la manipuler, de la transmettre, en s'appuyant sur des technologies informatiques et de la télécommunication. Et le développement de ces derniers ainsi que l'émergence de la nouvelle économie ont considérablement modifié les modèles économiques connus. Le monde est devenu global et la concurrence de plus en plus forte. (CADIAT Anne-Christine, DE MOERLOOSE Chantal, 2000, p 4).

Les NTIC ont un impact considérable sur tous les angles de l'activité de l'entreprise et elle apparaissent comme l'une des principales variables du développement, ainsi elle sont devenues indispensables pour une gestion efficace des ressources humaines, faire face à la concurrence, établir des stratégies marketing, accompagner les processus de production, etc. donc l'information et la communication sont devenues dans les entreprises modernes

L' impact des nouvelles technologies sur la performance des salariés

l'alpha et l'Omega de la performance économique, et jouent un rôle important dans le développement des entreprises et la création de richesses ne peut alors mise en cause.

A cet effet, l'organisation, les structures et le travail quotidien du personnel sont progressivement imprégnés par la diffusion des technologies de l'information et de la communication. Du coup, l'entreprise vit aujourd'hui une vraie révolution dans le but de faire vite, d'innover, de s'adapter et de fournir des services. (HENRIENT Bruno, IMBERT Maurice, 2002, P02.)

En Algérie, l'utilisation des NTIC se développe très vite, du fait de l'entrée de notre pays dans le processus de mondialisation, et surtout l'évolution continue et

rapide des technologies de l'informatique, de l'électronique et de télécommunication. La quasi-totalité des entreprises des pays développés, sont connectées à l'Internet par où sont déversés chaque jour des milliards d'informations. Donc l'enjeu des entreprises Algériennes face à cette révolution des NTIC, consiste donc, à suivre leur évolution et acquérir de nouvelles compétences afin d'assurer l'amélioration de ses services et produits et de ce fait en visant une meilleure performance de ses salariés.

En effet, les nouvelles technologies de l'information et de la communication permettent un meilleur accès à l'information pour l'ensemble du personnel de l'entreprise et facilite le partage pour une plus grande performance de l'organisation. Elles rendent l'information accessible aux salariés, réduisent les coûts de transmission de la connaissance, de la communication et décentralisent la décision.

Bien que les NTIC comportent des avantages par rapport à l'organisation du travail, ces dernières engendrent aussi des problèmes qui se traduisent par le renforcement du contrôle de l'activité des salariés. A cet effet, ils peuvent entraîner une réduction de l'autonomie des employés dans la mesure où elles permettent de rationaliser le travail et d'avoir un meilleur suivi et une meilleure traçabilité du travail produit, une augmentation du rythme par exemple (l'intensité du travail). Cependant, les NTIC peuvent être une source de stress pour les salariés, ces derniers sont dépendants des outils qu'ils utilisent mais sont également prisonniers car il existe des incidents techniques liés aux NTIC à l'image des coupures de réseaux, des pannes logicielles....sans oublier le brouillage entre la sphère du travail et la sphère de la vie privée.

L'introduction des NTIC affecte les différents niveaux de performance où l'individu se retrouve au cœur de ces trois niveaux d'impacts (niveau de l'entreprise, niveau d'unité et niveau individuel). En effet, ce dernier est au centre du succès du projet technologique d'une organisation. Cette vision se situe au niveau interne et s'inscrit dans la lignée des théoriciens de l'organisation pour lesquels la performance passe par des facteurs internes notamment la création de bonnes conditions de travail et un climat social favorable. Pour favoriser ces deux facteurs, toute entreprise entamant un projet d'innovation technologique doit se soucier des inégalités associées à l'usage des NTIC et qui peuvent affecter directement l'intérêt de ses employés pour leur travail, leur motivation et leur performance. (PERETTI Jean-Maurice et CERDIN Jean-Luc, 2005, P125).

La question de la performance des salariés est une préoccupation fondamentale

de tous les acteurs de l'entreprise aujourd'hui. Elle est perçue, aussi bien du côté des dirigeants d'entreprises que du côté des salariés, comme le facteur essentiel contribuant à la performance économique de l'entreprise.

Alors qu'à l'ère de l'organisation Taylorienne, on n'exigeait du salarié que sa force de travail, on exige de lui aujourd'hui une implication directe, intellectuelle et psychologie. Dans son travail. Ceci se traduit au niveau des ressources humaines par des interrogations autour des notions de motivation, d'autonomie et de responsabilisation. La performance des salariés passe alors par une redéfinition individuelle et collective des règles régulant les rapports entre les salariés et l'entreprise. Pour M. Lebas, La clé de la performance humaine se trouve non seulement dans les résultats passés, mais plus en amont, dans les capacités d'action des salariés, c'est à- dire, dans leur capacité à mettre en œuvre leur sens de l'initiative pour faire face aux aléas du travail. La performance humaine est alors définie comme une question de potentiel de réalisation. Par conséquent, la performance est un concept qui a trait au futur et non au passé. (M.LEBAS, 1998, P62).

La performance est souvent ramenée à la notion d'efficacité, de compétition, de réussite, sans que pour autant nous puissions la cerner de façon précise dans le milieu professionnel.

La performance est enfin une notion très contextuelle : ce qui constitue une performance dans un contexte précis pourra être une contre-performance dans un autre. Un salarié pourra être un excellent compétiteur commercial doté d'une très belle énergie mais n'avoir aucun esprit d'équipe et être très polluant pour son entourage. Il sera générateur de chiffre d'affaire pour l'organisation mais pourra nuire à la motivation de ses collaborateurs et de ce fait engendrer le départ d'éléments très brillants.

Un autre contexte, une autre fonction valoriseront en revanche une belle flexibilité relationnelle, une empathie, une diplomatie ...

L'utilité qu'on doit ressortir de cette enquête est que ces nouvelles pratiques professionnelles suscitées par l'utilisation des NTIC incitent d'une manière ou d'une autre son utilisateur à fournir plus d'effort et chercher par tout un moyen pour rendre ces NTIC profitables en sa faveur et par conséquent l'enrichissement de son savoir et savoir-faire, et cela démontre bien évidemment un certain impact des NTIC sur la performance des salariés.

Comme le suppose toute recherche, quelques questions sont impératives afin de bien cerner notre sujet de recherche, et en guise de questionnement, on avance ceci :

Les NTIC ont-elles un impact sur la performance des salariés ?

De cette question principale, on pourra soustraire les questionnements suivants :
Les TIC ont –elles un rôle stratégique sur la performance des salariés ?
Quelles sont les répercussions des usages des NTIC sur les salariés ?
Telles sont les questions qui nous guideront dans la réalisation de notre travail.

4. Les Hypothèses de Travail

Afin de répondre aux questions posées, la première chose à faire est d'émettre des énoncés sous forme d'hypothèses. Elles sont formulées afin de vérifier conformité de la prédiction avec la réalité.

« Une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon les cas, peuvent être des concepts, ou des phénomènes. Une provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée ». (Quivy Raymond, 1998, p129.)

D'après notre pré-enquête nous avons pu déduire quelques indicateurs portants des éléments de réponse à notre problématique. Ces derniers, ont contribué à la formulation de trois hypothèses à savoir :

L'Hypothèse Générale:

L'adoption des nouvelles technologies de l'information et de la communication affecte positivement la productivité des salariés et donc sa performance.

De cette hypothèse principale on dégage les deux hypothèses secondaires suivantes:

La Première Hypothèse:

La performance des salariés est déterminée étroitement par le maniement des NTIC.

La Deuxième Hypothèse :

Les NTIC affectent positivement la logique du travail des salariés.

5. Définition des concepts clés :

La définition conceptuelle permet de mieux cerner le sens des concepts utilisés dans un travail de recherche « *un concept n'est pas seulement une aide pour percevoir mais aussi une façon de concevoir* ».

(GRAWITZ Madeleine, 2000, P15).

Pour notre mémoire, nous avons certains concepts qui sont jugés utiles pour la définition :

- Les nouvelles technologies de l'information et de la communication :

Les NTIC sont définies comme « l'ensemble des outils permettant d'accéder à l'information, sous toutes ses formes, de la manipuler, de la transmettre, en s'appuyant sur des technologies informatiques ou de télécommunication ». (GRAWITZ Madeline, 2000, p 15).

Elles sont définies comme étant l'ensemble des technologies d'informatiques et de télécommunication, elles sont les résultats d'une convergence entre technologies. Elles permettent l'échange des informations ainsi que leurs traitements. Elles offrent aussi de nouveaux moyens et méthodes de communication. (BRUNO Henri et MAURICE Imbert, 2002, p 02).

- Technologie :

C'est « la combinaison de ressources, de connaissances et de techniques qui permet à une organisation de créer un produit ou un service. La concurrence entre la structure et la technologie est un élément majeur de succès de l'organisation ». (SAADOUNE Melissa , p 156).

Le concept technologie désigne aussi un ensemble de techniques, outils et méthodes basés sur des mécanismes technologiques et qui sert à l'analyse et à l'étude des objets d'une façon automatique. C'est le fait de mettre en œuvre toutes les règles fondamentales pour la fabrication des produits.

- L'information :

L'information se définit comme « toute communication ou représentation d'une connaissance (ensemble de données, opinion, faits) transmise par n'importe quel média textuel, numérique, graphique, narratif, sonore, cartographique ou audiovisuel ». (BAUMARD Philippe, BENVENUTI Jean-André, 1998, p 134.)

L'information se définit aussi comme « le système nerveux de toute organisation. Sans elle, il est difficile de réussir quoi que ce soit. Le coût de sa

manipulation et de son traitement est particulièrement important ». (SCOTT Michael, MORTON, p 10).

- La communication :

Selon Durkheim, « la communication est comme une interaction au sein d'un réseau où s'échangent et se partagent des représentations collectives ». (LETHIELLEUX Laetitia, 2011, p 91).

- Performance :

La performance est une notion qui peut revêtir une part d'ambiguïté nourrie par l'évolution de son sens depuis le 19ème siècle, et par des acceptions actuelles différentes entre le Français et l'Anglais. Elle peut ainsi désigner un résultat, un jugement quant à ce résultat (succès ou échec), ou bien l'action y conduisant. En anglais, la performance « contient à la fois l'action, son résultat et éventuellement son exceptionnel succès » (Bourguignon, 1995)

- L'entreprise :

L'entreprise est une organisation qui rassemble des hommes et des moyens financiers, technologique, matériels...etc., en vue de produire des biens ou des services destinés à la vente. (Bussenault Chantal et Pretet Martine p13).

6. Méthode et techniques de recherches :

Chaque recherche sociologique exige d'utiliser une méthode adéquate qui détermine les techniques auxquelles le chercheur doit se référer afin de collecter des données sur le terrain. Dans notre étude, afin d'établir l'objectif et arriver aux résultats finaux de notre projet de recherche, on a suivi des étapes méthodologiques qui correspondent à la nature de notre sujet.

6.1- Méthode de recherche :

L'utilisation de la méthode est indispensable dans chaque recherche scientifique, il s'agit de la démarche concrète qui est mise en œuvre afin de rassembler puis d'analyser le matériau empirique (questionnaire) sur lequel se base notre mémoire. La méthode se définit comme « l'ensemble des procédures et des démarches précises adoptées pour arriver à un résultat. En science, la méthode est primordiale, et les procédés utilisés lors d'une recherche en déterminent les résultats ». (ANGERS Maurice, 1999, p 09).

C'est pour cela que nous avons opté pour la méthode quantitative qui vise à

analyser, comprendre et expliquer les fondements du phénomène étudié. Cette méthode se fait à travers l'analyse statistique descriptive qui requiert des mesures quantitatives qui peuvent être quantifiées, et qui consistent principalement en la réalisation des techniques complémentaires telles que le questionnaire.

Donc, pour réaliser notre étude de terrain, la méthode quantitative est la méthode la plus adéquate pour notre thème de recherche, et qui se définit comme : « les méthodes quantitatives visent, d'abord à mesurer le phénomène à étudier. Les mesures peuvent être ordinales du genre plus grand ou plus petit ». (ANGERS Maurice, Op cite, p 09).

6.2- Le questionnaire :

Le questionnaire est défini comme suite : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées » (Javeau Claude, l'enquête par questionnaire, 1999, p29).

Nous avons opté pour cette technique, afin de vérifier les hypothèses qu'on a formulé, et ce pour pouvoir enquêter auprès des salariés

Notre questionnaire est réparti sur trois (03) axes :

- Le premier axe : contient des questions relatives aux données personnelles.
- Le second axe : contient des questions relatives aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.
- Le troisième axe : contient des questions relatives à la performance des salariés.

7. L'échantillonnage :

Les stages étant tous annulés pour des raisons sanitaires exceptionnelles du a la pandémie mondiale du COVID-19 nous n'avons pas pu accéder au site de l'entreprise.

8. Pré-enquête :

En vue de découvrir notre terrain, ainsi de choisir les aspects qui vont être pris en considération dans notre recherche, nous n'avons pas pu réaliser une prés-

enquête qui aurait pu nous donner une idée générale sur notre terrain d'étude. et cela a causé la pandémie de COVID-19 et par conséquent l'annulation de tous les stages.

9. Les études antérieures :

Au niveau des organisations, les compétences et les savoirs prennent une place de plus en plus importante, et le développement de la technologie est parmi les changements qui ont manqué à tout jamais nos sociétés et plus particulièrement l'entreprise ; est parmi les études qui ont été réalisées sur notre présent thème « nouvelles technologies de l'information et de la communication » ; que ce soit au niveau national ou international, on cite :

-Mansour Mohamed et Mendi Souhila en 2014 auteurs d'un mémoire, pour l'obtention du diplôme master en sociologie de travail et des ressources humaines à l'université ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA, dont le thème se porte sur les technologies de l'information et de communication et leurs impact sur la performance des salariés de BMT (Bejaia Méditerranéen Terminal)

L'objectif de cette étude vise à démontrer Découvrir l'importance de l'impact qui relie les TIC et le développement des performances et Montrer la réalité des TIC au sein d'une entreprise et son évolution.

La méthode utilisée s'inscrit dans une recherche qualitative basée sur la technique des entretiens semi-directifs.

L'échantillon utilisé est de 29 responsables de l'entreprise BMT dont ils ont réussi à faire 10 entretiens.

Le résultat de cette étude A travers ce qu'ils ont collecté, et les résultats de l'enquête sur le terrain ; ils sont arrivés à la réalité, que la performance des salariés est déterminée par le maniement des TIC.

-L'étude de MEBARKI Farid Pour l'obtention de diplôme de magister En sciences de gestion, Option : Gestion des entreprises, à la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales de l'université de Bejaia. L'étude est intitulée : « Le rôle des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans le développement des compétences des cadres ». Cas d'EPB, Sonatrach, Cevital et Ifri de Bejaia.

L'enquête est réalisée auprès d'un échantillon de 40 cadres répartis entre les quatre entreprises citées.

L'objectif principal de la recherche étant d'apporter des éléments de réponses quant à un problème spécifique, pauvre en données empiriques, concernant l'utilisation des TIC dans les entreprises de la wilaya de Bejaia (plus exactement

EPB, Sonatrach, Cevital et SARL Ibrahim et fils), celui du rôle de ces dernières (TIC) dans la construction et le développement des savoirs, savoir-faire, voir des compétences et dans la valorisation des ressources humaines.

La recherche a montré que l'Algérie a connu divers changements de tout ordre (économiques, politiques, juridiques, etc.), qui se sont traduits par l'apparition des inégalités des niveaux de formations, notamment dans les entreprises publiques. Ces inégalités se conjuguent aujourd'hui avec le manque d'adaptabilité d'un certain nombre de personnels, aux changements organisationnels liés à l'introduction de nouveaux modes de gestion, notamment la gestion électronique.

A cet effet, la recherche a mis en exergue l'importance des TIC dans le développement des compétences des cadres au niveau des quatre entreprises de l'enquête à savoir : l'EPB, Sonatrach, Cevital et Ifri, dont les TIC prennent de plus en plus une place privilégiée dans la politique générale de l'entreprise.

(MEBARKI Farid, Le rôle des Technologies de l'Information et de la Communication dans le développement des compétences des cadres, mémoire de magistère en science de gestion, département des sciences économiques, université de Bejaia, 2014).

-L'étude **Abdelkader Rachedi en 2006** pour un grade de magister en science économique a l'université de SAIDA (Algérie).

Le chercheur a mené une étude sur « l'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur l'entreprise » au sein de la société SONALGAZ de la wilaya de SAIDA auprès d'un échantillon d'étude constitué de 77 cadres (toute catégorie confondues). Son objectif principal est de montrer que ces technologies d'information et de communication apportent des nouveautés au sein de l'entreprise algérienne.

D'après lui les entreprises algériennes d'aujourd'hui sont à la recherche des idées nouvelles qui permettent d'atteindre la performance et l'efficacité dans le développement des technologies d'information et de communication a modifié la vitesse des échanges commerciaux et imposant à l'entreprise algérienne actuelle un autre rythme de travail et de réaction. Elles sont considérées comme une nouvelle culture de partage d'information, de communication et de coordination des activités.

L'entreprise améliore considérablement sa productivité par la dérégulation des temps, l'évaluation des comportements des individus, la réduction de l'espace et l'externalisation des activités en dehors des frontières habituelles de l'entreprise. (<http://www.mémoireonline.com/l'impact des TIC sur l'entreprise.html>).

-L'étude est celle de **Ghynel Ngassi Ngakegnien 2010**, intitulé

« *L'impact des NTIC sur le tissu productif des biens et services au Maroc* ».

Dans la catégorie : économie et finance pour un grade d'ingénieur d'état en statistique et économie. C'est dans l'objectif de mettre en évidence l'impact de ce secteur et son importance dans le développement économique et social du Maroc, que son travail est réalisé. Cela est fait selon un échantillon de 500 entreprises dans différents domaines. Il a conclu, d'après le terrain, que la capacité qu'occupe le Maroc dans le secteur des technologies de l'information pourrait contribuer largement à l'amélioration de certains indicateurs du pays et surtout l'indice du développement humain. Elles permettent de promouvoir les affaires et d'améliorer les conditions de vie des citoyens. Il est possible avec l'essor de la téléphonie mobile et de l'internet qui ont marqué un changement notable au niveau des entreprises : des méthodes d'enseignements, des moyens d'échange d'information au Maroc.

Synthèse :

Dans ce premier chapitre on a commencé notre étude sur le thème de l'impact des nouvelles technologies de l'information et de communication sur la performance des salariés. On a parlé des démarches et les objectifs à atteindre, les outils utilisés et posé les questions pour qu'à la fin les vérifiées.

10- L'analyse des études antérieures :

Dans le cadre de cette enquête, on a procédé à l'analyse de quatre (04) études (antérieures).

La première étude a été engagée dès 2006 par Abdelkader Rachedi sur un échantillon de soixante-dix-sept (77) salariés de la SONEGAS un groupe public, on ressort de cette étude que les entreprises sont à la recherche d'idées nouvelles qui permettent d'atteindre plus de performance, d'efficacité, un plus grand rythme et une plus grande réactivité cette étude conclue que les NTIC sont doré déjà la nouveauté qui permet d'atteindre ces objectifs.

Une seconde étude menée en 2014 par Mansour Mohamed et Mendi Souhila sur un échantillon de vingt-neuf (29) dirigeants de BMT vient confirmer que la performance des salariés est déterminée par le bon maniement des NTIC.

Une troisième étude viens apporter une nouvelle vision puisque elle est réalisée sur un échantillon de quarante (40) cadres de quatre (04) entreprises différentes (EPB, SONATRACH, Cevital, IFRI) de domaine d'activités différents et des secteurs privé et public ; l'étude conclue que les NTIC prennent de plus en plus de place dans la politique générale de l'entreprise, mais soulève aussi le fait que des entreprises publiques font face à une inégalité de niveaux de formation qui se traduit par le manque d'adaptabilité d'un certain nombre de personnels aux changements liés à l'introduction des NTIC dans leurs fonctionnement.

Une quatrième étude faite au Maroc sur un échantillon de cinq cent (500) entreprises nous permet d'avoir une vision d'avenir sur la performance des salariés, puisque le Maroc un pays très proche culturellement de l'Algérie ne bénéficie pas d'une rente qui permet de palier au manque de performance des salariés Algérien et de l'entreprise Algériennes en générale, la plus valeur apportée par cette étude et donc très grande car elle permet aussi d'anticiper et d'avoir une vision plus claire pour l'avenir des NTIC et de leurs important impact sur le salarié.

Au final notre analyse regroupe quatre (04) études, six (06) entreprises Algériennes, cinq-cents (500) entreprises Marocaines, et un échantillon de cent soixante-seize (176) salariés, d'après cette analyse de ces études antérieures on peut dire qu'en principe les technologies de l'information et de la communication au sein des entreprises algériennes ont un impact et affectent positivement la logique du travail des salariés, est cela par une meilleure implication des salariés, autonomie au travail, fort attachement aux tâches, la consolidation des liens, climat social favorable, réduction de temps d'exécution de travail, rapidité dans la diffusion de l'information, une précision au travail, une meilleure efficacité des salariés, acquisitions des connaissances professionnelles et enfin la charge de la tâche sera réduite grâce aux NTIC et elle approuve que la performance des salariés est déterminée par la manipulation des TIC, en octroyant une grande aide dans le travail, et en permettant l'arrivée de l'information en temps réel, ainsi elle permet une grande efficacité et précision au travail et en acquérant les nouvelles connaissances professionnelles et de réduire la charge de travail. Donc on conclut à l'unanimité de l'analyse de ces études antérieures que les NTIC ont un apport significatif sur la performance des salariés.

Conclusion:

Pour achever notre travail, il paraît important pour nous de citer que les technologies de l'information et de la communication ont un impact majeur sur les organisations et sur la performance des salariés en général. C'est pour cela que les NTIC occupent une place considérable dans les entreprises.

A la fin de notre travail de recherche, il est utile de rappeler la question principale de notre thématique «Les NTIC ont-elles un impact sur la performance des salariés ? », nous n'avons pas eu l'occasion d'étudier l'intégration de leur technologie et leur impact sur les salariés dans l'entreprise choisie (IFRI), ainsi pour confirmer ou infirmer nos hypothèses de recherche qui sont :

- La performance des salariés est déterminée étroitement par le maniement des NTIC.
- Les NTIC affectent positivement la logique du travail des salariés.

En principe d'après l'analyse des études antérieures qu'on a mis en relation avec nos hypothèses de recherche, on conclut que la performance des salariés est déterminée par la manipulation des NTIC, en octroyant une grande aide dans le

travail, et en permettant l'arrivée de l'information en temps réel, ainsi elle permet une grande efficacité et précision au travail et en acquérant les nouvelles connaissances professionnelles et de réduire la charge de travail. et que aussi les Ntic affecte positivement sur la logique du travail des salariés et cela en leurs permettant de consolider les liens entre salariés et supérieurs garantissant une autonomie au travail en favorisant un climat très convivial au sein de l'entreprise, nous avons conclu que l'entreprise utilise ces technologies qui entraînent un impact positifs sur la performance des salariés.