

***L'impact de l'intégration de l'administration électronique sur la
performance des cadres administratifs
Cas de la Direction Opérationnelle d'Algérie Télécom « Annaba ».***

***The impact of the integration of electronic administration on the
performance of administrative executives in southern countries, Case of
the Operational Department of Algeria Telecom "Annaba".***

Taleb Badreddine ^{1*}, Boucif Sid Ahmed ²

¹ Université El-Taref, taleb-badreddine@hotmail.fr

² Université El-Taref, sidahmedsejf@hotmail.fr

Reçu le: 22/07/2022

Accepté le: 24/11/2022

Publié le: 01/12/2022

Résumé :

Cette étude vient examiner l'impact de l'intégration de l'administration électronique sur la performance des cadres administratifs au sein de la Direction Opérationnelle d'Algérie Télécom « Annaba ». Pour tester les hypothèses, 62 questionnaires ont été distribués. Les résultats de cette étude ont confirmé l'impact positif et significatif de l'intégration de l'administration électronique sur la performance des cadres administratifs.

Mots clés : Administration électronique ; Cadre administratif ; Réseaux de communication ; Créateur de connaissance ; Algérie Télécom.

Jel Classification Codes: M14; L60; Q50; P3; H20.

Abstract:

This study examines the impact of the integration of electronic administration on the performance of administrative executives within the Operational Department of Algeria Telecom "Annaba". To test the hypotheses, 70 questionnaires were distributed. The results of this study confirmed the positive and significant impact of the integration of electronic administration on the performance of administrative executives.

Keywords: Electronic administration; Administrative framework ; Communication networks; Knowledge Creator; Algeria Telecom.

Jel Classification Codes: M14; L60; Q50; P3; H20.

*** Auteur correspondant**

1.Introduction

L'amplification d'Internet dans les années 90^S et l'évolution des capacités de traitement et de stockage des données ont radicalement modifié l'environnement dans lequel les technologies de l'information et de communication sont utilisées par la société et le secteur administratif.

Cette révolution numérique pourrait avoir des effets considérables notamment sur l'amélioration des performances des cadres administratifs dans les entreprises publiques et privées.

En effet, l'administration électronique demeure un sujet important qui reçoit une grande attention au sein de la communauté scientifique ainsi que, celle des affaires (Favoreu & al, 2015 ; Ma & Zheng, 2019).

La formule de « l'administration électronique », telle qu'elle est employée dans le projet de l'OCDE sur la performance des cadres administratifs, désigne le recours aux technologies de l'information et de communication en tant qu'outil d'une meilleure administration (Lau, 2004, p 232).

Cependant, lancer de tels projets d'intégration de gestion électronique de l'administration dans les pays du sud qui souffrent d'un manque de formation des cadres administratifs et des équipements informatiques rares et peu efficaces, nous pousse à s'interroger sur le véritable impact de l'intégration de l'administration électronique sur les cadres administratifs dans les pays de sud.

C'est dans ce contexte, que nous sommes amenés à nous poser la question de recherche suivante :

Quel est l'impact de l'intégration l'administration électronique sur la performance des cadres administratifs au sein des pays du sud à savoir la Direction Opérationnelle d'Algérie Télécom « Annaba » ?

Afin de répondre à cette question, nous allons aborder en premier lieu, le contexte de la littérature et le cadre théorique. En

second lieu, nous examinerons le modèle conceptuel. En troisième et dernier lieu, nous analyserons les données statistiques. Pour étudier, tirer des conclusions, et formuler des recommandations qui profiteront aux chercheurs dans le cadre d'études futures.

2. Littératures et cadre théorique

2.1 La performance des cadres administratifs

Le sujet de la performance des cadres au travail, appelé également le management par la performance est l'un des principaux sujets qui a reçu une grande part d'attention, de la part des chercheurs, en raison de son importance au niveau des administrations. Selon Robin et al, (2009) la performance désigne la réalisation des objectifs organisationnels, quelles que soient la nature et la variété de ces objectifs.

En effet, la performance d'une administration renvoie au comportement du manager et plus généralement aux méthodes de management utilisées par ses cadres (Biron et al, 2011, p 1301).

Selon le Burellier et al, (2019) le cadre administratif est l'employé qui est en charge de la gestion et l'organisation des stratégies et des politiques administratives et financières d'une administration, un pôle ou une entreprise. En Algérie, un cadre administratif est toute personne rémunérée à la catégorie 14 et au-delà de l'échelle SGT (Statut Général du Travailleur) et l'ensemble des agents ayant un niveau de technicien supérieur et au-delà quel que soit le poste occupé par l'intéressé (Merani, 2005, p273).

D'après Marie et Dubost, (2004) la performance pour un cadre administratif, est de réaliser un projet de manière tel que vous dépassiez le niveau où vous vous situez précédemment. Dans tous les cas, il s'agit de poser un objectif valable et de tout faire pour l'atteindre.

D'une manière générale, nous pouvons définir la performance des cadres administratifs au travail comme : le résultat final de l'activité d'un groupe d'individu, qui exprime la capacité de l'organisation à utiliser ses ressources financières, humaines, technologiques et cognitives d'une manière qui permettra d'atteindre les objectifs et répondre aux aspirations et aux attentes des parties prenantes (Ma & Zheng, 2019, p 536).

Ainsi, la performance résulte d'une parfaite combinaison de différents facteurs, parmi ces facteurs nous trouvons l'administration électronique appelée également, l'administration par la gestion électronique.

2.2 L'émergence de l'administration électronique

L'administration électronique, l'administration par la gestion électronique, l'administration en ligne, la E-administration ou encore E-gouvernement, ces synonymes ont été l'une des évolutions majeures de ces 20 dernières années au sein des administrations.

L'administration électronique a également, fait apparaître un nouveau vocabulaire, des modèles théoriques et des liens entre les disciplines et entre la théorie et la pratique (Brown, 2005, p 256).

Ainsi, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit en 2003 l'administration électronique comme, l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) et en particulier, l'Internet en tant qu'outil visant à mettre en place une administration de meilleure qualité envers les citoyens (Gil-Garcia & Luna-Reyes, 2006, p 639).

Lau, (2004) assimile l'administration électronique à une application qui utilise les technologies de l'information et de la communication pour soutenir les tâches administratives sous sa forme électronique et qui permet la circulation rapide des informations à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation.

3. Modèle conceptuel et hypothèses de recherche

L'application de l'administration électronique nécessite forcément de passer par des éléments essentiels qui permettent la bonne intégration de l'administration électronique afin d'améliorer la performance des cadres administratifs, à savoir les l'utilisation des ordinateurs et logiciels d'exploitation, l'installation des réseaux de communication et le recrutement des créateurs de connaissance (personnels qualifiés et spécialisés), ces derniers permettent d'accroître l'efficacité, l'efficacité pour une utilisation optimale de l'administration électronique.

3.1 La relation entre ordinateurs et les logiciels et la performance des cadres administratifs

L'étude Menon et al, (2018) a confirmé en examinant de près les données des entreprises européennes, l'existence d'une relation positive entre l'utilisation des ordinateurs et la performance des cadres administratifs au sein des organisations.

Dans le même sens, les résultats de l'étude menée au Nigeria par Kayoude (2016) a affirmé l'existence d'une relation positive entre l'utilisation de l'informatique et le rendement des cadres au travail.

Dans une étude empirique faite sur plusieurs grandes entreprises Brynjolfsson et Hitt (2003) ont prouvé l'existence d'une relation positive et significative entre les investissements informatiques et la performance du personnel dirigeant sur un horizon de cinq ans.

Shin (2006) a étudié la relation entre l'utilisation des logiciels et la productivité sur un échantillon de 525 petites et moyennes entreprises. Aux termes de son étude, celui-ci a constaté que la performance des cadres administratifs s'est améliorée et que la productivité a été améliorée dans les entreprises de fabrication et de services.

Au regard des résultats des études exposés ci-dessus nous avons retenu l'hypothèse suivante :

H1 : L'intégration des ordinateurs et des logiciels au niveau de l'administration impacte positivement la performance des cadres administratifs au sein de la Direction Opérationnelle d'Algérie Télécom « Annaba ».

3.2 La relation entre les réseaux de communication et la performance des cadres administratifs

Les réseaux de communication sont apparus comme un résultat naturel de l'introduction des ordinateurs dans l'administration, ainsi que de l'augmentation phénoménale de leurs vitesses. Cela a signifié que les ordinateurs pouvaient être utilisés par plusieurs bénéficiaires en même temps (Décaudin & Igalens 2017, p 165).

Dans une étude réalisée par Atrostic et Nguyen (2005), les chercheurs ont analysé les données d'un grand groupe de petites et moyennes entreprises qui ont introduit le système de réseau de communication pour identifier l'étendu de l'impact de ce dernier sur les coûts, l'efficacité et la performance des cadres administratifs. Ces chercheurs ont pu prouver statistiquement l'impact positif de l'introduction des réseaux de communication sur l'amélioration de la performance des cadres administratifs.

Dans une étude similaire, Atrostic et al, (2008) ont utilisé les données des usines américaines et japonaises, afin d'étudier la relation entre l'utilisation des réseaux communication informatique, ainsi que la performance des cadres administratifs et la productivité des travailleurs dans les usines. Cette étude a révélé que les réseaux de communications informatiques sont positivement associés à l'amélioration de la performance des cadres administratifs et à l'augmentation de la productivité des employés.

Hyatt et Nguyen (2010) ont également réalisé une étude sur l'intégration du réseau informatique de communication «Computer

Network Use Supplement» dans un secteur manufacturier aux États-Unis qui compte plus de 39 056 usines. Cette étude a révélé l'existence d'un impact positif clair et significatif des réseaux informatiques de communication sur l'amélioration des performances des cadres administratifs et de la productivité, en particulier dans les catégories des petites et moyennes entreprises, où les performances et la productivité administrative a augmenté d'environ 25%.

Au regard des études citées ci-dessus, nous proposons l'hypothèse suivante :

H2. L'installation des réseaux de communication au niveau de l'administration impacte positivement la performance des cadres administratifs au sein de la Direction Opérationnelle d'Algérie Télécom « Annaba ».

3.3 La relation entre le recrutement des créateurs de connaissances et la performance des cadres administratifs

Le chercheur américain Peter Drucker a utilisé le terme « créateur de connaissance » afin de désigner les ressources humaines qui ont un haut niveau de compétences, de qualification, de spécialisation et qui possèdent des diplômes universitaires élevés qui leur permettent d'exploiter ces capacités en orientant au mieux les ressources détenues par leurs organisations (Drucker, 1999, p 83).

Delaney et Huselid (1996) ont prouvé que la performance des cadres administratifs ainsi que la réalisation des objectifs dépendent dans une large mesure de l'intégration des créateurs de connaissances au sein de leurs équipes de gestion. Dans cette étude, les deux chercheurs ont confirmé de manière empirique que le recrutement des créateurs de connaissances au sein de l'organisation avait un impact positif et significatif sur la performance des cadres administratifs.

Pareillement, dans un article de recherche de Zulfqar et al, (2011), les chercheurs ont étudié la relation entre la performance des

cadres et l'intégration des créateurs de connaissances dans le secteur bancaire au Pakistan. Une enquête a été réalisée auprès de 235 employés de banque au moyen d'un questionnaire, afin de calculer l'impact de l'intégration des créateurs de connaissances sur la performance des cadres administratifs, en appliquant la matrice de corrélation de Spearman et une l'analyse de régression multiple. Les résultats ont montré que la performance des cadres administratifs et l'intégration des créateurs de connaissances ont une relation positive et significative.

Aussi, dans l'étude relative au secteur des services universitaires, sur un total de 300 employés d'une université publique en Malaisie, les chercheurs ont mené une enquête dans le but de déterminer dans quelle mesure l'intégration d'un nouveau personnel qualifié et spécialisé pourrait affecter la performance des cadres administratifs qui gèrent cette université. L'étude a révélé que le recrutement des créateurs de connaissances au sein de l'université a permis l'amélioration du rendement des cadres administratifs (Tessema & Soeters, 2006, p 99).

En fonction des études ci-dessus, nous présentons l'hypothèse suivante :

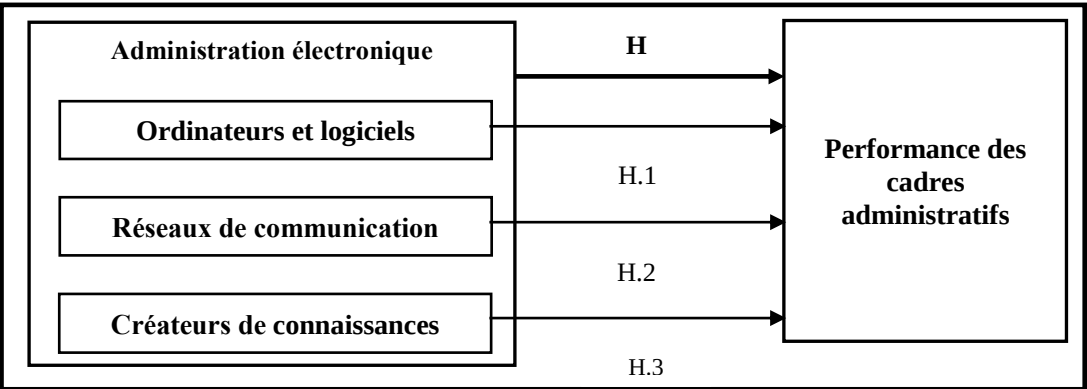
H3. Le recrutement des créateurs de connaissances au niveau de l'administration impacte positivement la performance des cadres administratifs au sein de la Direction Opérationnelle d'Algérie Télécom « Annaba ».

Le regroupement d'ensemble des études ainsi que les trois hypothèses précédentes nous ramène vers notre principale hypothèse qui se traduit par la suivante relation :

H. L'intégration de l'administration électronique impacte positivement la performance des cadres administratifs au sein de la Direction Opérationnelle d'Algérie Télécom « Annaba ».

À partir des hypothèses précédentes, nous développons le modèle de recherche conceptuel suivant :

Figure N° 01 : Le modèle conceptuel de la recherche



Source : Réalisé par les chercheurs sur la base d'études antérieures

4. Méthodologie de recherche

4.1 Caractéristiques de l'échantillon et collecte des données

La population d'étude est représentée par les cadres de la Direction d'Algérie Télécom « Annaba ». Pour cette étude nous avons distribué 70 questionnaires, dont 62 ont été récupérés et 8 ont été supprimés faute de réponse incomplète. En conséquence, 62 questionnaires étaient valables pour analyse, avec un taux de récupération de 88,55 %.

Tableau N° 01 : Fréquences et pourcentages des données démographiques pour les membres de l'échantillon

Échelle	Catégories	Répétition	Pourcentage
Sexe	Homme	24	61%
	Femme	38	39%
Age	Moins de 35	19	31%
	35 et plus	43	69%
Niveau d'étude	Secondaire	6	11%
	Universitaire	56	91%
Expérience	Moins de 15	35	57%
	15 et plus	27	43%

Source : Réalisé par les chercheurs sur la base des résultats de l'analyse du questionnaire via SPSS v23.0.

Selon le tableau (01), nous notons que 61% de la population de l'étude sont des femmes tandis que les hommes représentent que 39% des cadres participants à l'étude. Environ, 69% des cadres de la population étudiée ont plus de 35 ans cependant juste 31% des cadres d'Algérie Télécom Annaba ont moins de 35 ans. La majorité des cadres ont un niveau universitaire avec un totale de 56 cadres de notre échantillon tandis que seulement 6 cadres n'ont pas le niveau universitaire. Au niveau de notre échantillon on note également que 57% des cadres ont moins de 15 ans d'expérience alors que 43% des cadres cumulent plus de 15 ans d'expérience.

4.2 L'opérationnalisation des variables

Pour mesurer les variables explicatives qui composent le modèle théorique, nous avons utilisé un formulaire de 28 items. A ce titre, les répondants devaient exprimer leur opinion sur ces items en utilisant une échelle de Likert de 5 degrés qui commence par "Pas du tout d'accord" et se termine par "Tout à fait d'accord".

Afin de mesurer la variable « performance des cadres

administratifs » qui est codée «PerCadAdm», nous avons utilisé 10 items en s'appuyant sur les études de (Lau, 2004 ; Ma & Zheng, 2019). Nous avons également utilisé 6 items pour mesurer la variable « ordinateurs et logiciels » qui est codée «OrdiLog», en utilisant les travaux de recherche de (Menon et al, 2018 ; Kayoude, 2016 ; Shin, 2006). De la même manière, nous avons utilisé 6 items inspirés des études de (Hyatt & Nguyen, 2010 ; Atrostic et al, 2008) pour mesurer la variable « réseaux de communication » qui est codée «ResCom».

Enfin, nous avons mobilisé 6 items pour mesurer la variable «créateurs de connaissances » qui est codée «CreCon», en s'appuyant sur les études de (Zulfqar et al, 2011 ; Tessema & Soeters, 2006 ; Delaney & Huselid, 1996). A la fin, la variable «administration électronique» codée «AdmElec», regroupe l'ensemble des items des trois variables.

4.3 Analyse de la fiabilité et de la validité des échelles de mesure

Dans ce paragraphe, nous allons évaluer la fiabilité et la validité des échelles de mesure de notre recherche. Cette analyse passe par la vérification de la validité et de la fiabilité de construit en effectuant une analyse en composantes principales (ACP) qui permet de vérifier la validité convergente discriminante de chaque échelle (Lehmann, 1988). Cette analyse est réalisée selon les étapes suivantes :

Premièrement, nous allons effectuer le test de Bartlett et le test de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), dans le but de vérifier la présence des corrélations entre les variables et mesurer le degré de corrélation entre ces variables, afin de s'assurer de la faisabilité de l'analyse factorielle (Ponta & Lago, 2008).

Deuxièmement, nous exécutons l'étape de la purification des échelles de mesure en réalisant une analyse en composantes principales (ACP) sur les items de nos échelles de mesure. Cette purification consiste à supprimer les items qui sont faibles ou n'ayant

aucune contribution factorielle supérieure ou égale à 0,500 et aussi supprimer les items qui ont une communalité faible, inférieure à 0.400 qui correspond à la variance restituée par les facteurs (Evrard & al., 2003, 54). A l'issue de cette phase de purification, nous avons vérifié l'uni-dimensionnalité en réalisant une autre ACP sur les items gardés suite à la phase de purification, nous avons considéré que si l'échelle de mesure remplit les conditions décrites auparavant, et que le premier facteur dépasse le deuxième avec plus de 30% nous sommes devant une échelle unidimensionnelle avec un seul facteur dominant (Evrard & al., 2003, 54).

Troisièmement, nous avons examiné la fiabilité des axes factoriels à travers le test de l'alpha de Cronbach, pour chaque variable de notre modèle de recherche. nous avons considéré que l'indice d'Alpha de Cronbach doit dépasser le seuil de 0.7 pour considérer que l'échelle dispose d'une bonne cohérence interne (Evrard & al., 2003, p 46).

La variable « performance des cadres administratifs » est opérationnalisée au niveau de notre étude par 10 items. Afin de vérifier la validité de cette échelle de mesure nous avons réalisé les tests de Bartlett et celui du (KMO) qui ont affiché des résultats satisfaisants. L'analyse a révélé un indice du test (KMO) qui a été supérieur à 0,5 (0,702), et le test de Bartlett un indice de Khi-deux satisfaisant (Khi deux=0,000). Ces résultats ont confirmé la faisabilité de l'analyse factorielle.

Ensuite, nous avons réalisé une ACP sur les 10 items ce qui a confirmé qu'il existe un seul facteur qui représente 57,891 de la variance de la variable législation. Cependant, l'examen de la qualité de représentation par item, nous a révélé que les items «PerCadAdm5» et «PerCadAdm8», participe le moins dans la représentation de la variable avec une valeur successive de 0, 189 et 0, 212. Par conséquent, nous avons décidé de les supprimer.

A la suite de cette suppression des items PerFad5 et PerFad8, nous avons conduit une nouvelle ACP sur les 8 items restants, cette analyse a affirmé l'évolution de la variance et de la qualité de représentation par item. L'analyse a également révélé l'existence d'un seul facteur dominant, qui dépasse le deuxième facteur de plus de 30 %, comme il explique 66,563% de la variance de la variable « performance des cadres administratifs ». Nous avons analysé la fiabilité de l'échelle à travers le test d'alpha de Cronbach qui a affiché une valeur 0,723 cet indice est très satisfaisant.

La variable « ordinateurs et logiciels » est une variable explicative, qui a été mesurée au niveau de notre recherche à travers 6 items. Dans le but de vérifier la validité de cette échelle de mesure, nous avons réalisé les tests de Bartlett et celui du (KMO). Les différents tests effectués ont révélé un indice de (KMO) supérieur à 0,5 (0,641) et un test de Bartlett avec un Khi-deux satisfaisant qui est de (Khideux= 0,000). Ces données prouvent la faisabilité de l'analyse factorielle.

Après la réalisation d'une analyse en composantes principales (ACP), sur les 6 items mesurant la variable « ordinateurs et logiciels », nous constatons l'existence d'un seul facteur qui restitue 71,346% de la variance. Ce facteur dépasse le deuxième par plus de 30 %.

Le test de fiabilité, réalisée sur les items qui mesurent la variable « ordinateurs et logiciels », par l'indice alpha de Cronbach a permis de mesurer la cohérence interne des items, et affiche un alpha de Cronbach satisfaisant de 0,731.

La variable « réseaux de communication » est une variable explicative, qui a été mesurée au niveau de notre recherche à travers 6 items. Dans le but de vérifier la validité de cette échelle de mesure, nous avons réalisé les tests de Bartlett et celui du (KMO). Les différents tests effectués ont révélé un indice de (KMO) supérieur à

0,5 (0,612) et un test de Bartlett avec un Khi-deux satisfaisant qui est de (Khideux= 0,000). Ces données prouvent la faisabilité de l'analyse factorielle.

Après la réalisation d'une analyse en composantes principales (ACP), sur les 6 items mesurant la variable « réseaux de communication », nous constatons l'existence d'un seul facteur qui restitue 73,112% de la variance. Ce facteur dépasse le deuxième par plus de 30 %.

Le test de fiabilité, réalisé sur les items qui mesurent la variable « ordinateurs et logiciels », par l'indice alpha de Cronbach a permis de mesurer la cohérence interne des items, affichant une valeur de 0,709.

La variable « créateurs de connaissances » est une variable explicative, qui a été mesurée au niveau de notre recherche à travers 6 items. Dans le but de vérifier la validité de cette échelle de mesure, nous avons réalisé les tests de Bartlett et celui du (KMO). Les différents tests effectués ont révélé un indice de (KMO) supérieur à 0,5 (0,623) et un test de Bartlett avec un Khi-deux satisfaisant qui est de (Khideux= 0,000). Ces données prouvent la faisabilité de l'analyse factorielle.

Après la réalisation d'une analyse en composantes principales (ACP), sur les 6 items mesurant la variable « ordinateurs et logiciels », nous constatons l'existence d'un seul facteur qui restitue 73,872% de la variance. Ce facteur dépasse le deuxième par plus de 30 %.

Le test de fiabilité, réalisé sur les items qui mesurent la variable « créateurs de connaissances », par l'indice alpha de Cronbach a permis de mesurer la cohérence interne des items, et affiche un alpha de Cronbach satisfaisant de 0,745.

5. Résultats et Discussion

Après une phase de vérification de la validité et la fiabilité des données récupérées, nous avons entamé une phase d'étude quantitative en utilisant le programme d'analyse statistique SPSS «

Social Sciences for Package Statistique ». Dans cette recherche, nous allons utiliser en particulier les méthodes de la régression linéaire simple et multiple.

5.1 Analyse des hypothèses a travers les résultats

Tableau N° 2 : Résultats

Variables	B	R-deux	Sig
Ordinateurs et logiciels	0.392	0.465	0.001
Réseaux de communication	0.623	0.291	0.005
Créateurs de connaissances	0.654	0.337	0.000
Administration électronique	0.763	0.618	0.001

Source : Réalisé par les chercheurs sur la base des résultats de l'analyse du questionnaire par SPSS v23.0

Ce tableau 2 présente le résultat de la régression finale sur les 4 variables. Ces résultats révèlent que notre modèle de régression est ajusté et que les résultats sont significatifs.

- Hypothèse H1 : impact des ordinateurs et logiciels

La variable « ordinateurs et logiciels» présente un taux de significativité de 0.001 au seuil de 5%, avec un R-deux égale à 0.465, cela signifie que, d'après le modèle la variable « ordinateurs et logiciels» explique 46 % de la variance de la variable dépendante qui est « performance administrative, tandis que, 54% de la variation dans la variable « performance des cadres administratifs» est expliqué par d'autres variables (tableau 2). L'ensemble de ces résultats ont confirmé l'acceptation de l'hypothèse H1.

- Hypothèse H2 : impact des réseaux de communication

La variable « réseaux de communication » présente un taux de significativité de 0.005 au seuil de 5%, avec un R-deux égale à 0.291, cela signifie que, d'après le modèle la variable « réseaux de communication » explique 29 % de la variance de la variable dépendante qui est « performance administrative, tandis que, 71% de

la variation dans la variable « performance des cadres administratifs » est expliqué par d'autres variables (tableau 2). Ces résultats ont confirmé l'acceptation de l'hypothèse H2.

- Hypothèse H3 : impact des « créateurs de connaissances »

La variable « créateurs de connaissances » présente un taux de significativité de 0.001 au seuil de 5%, avec un R-deux égale à 0.337, cela signifie que, d'après le modèle la variable « créateurs de connaissances » explique 33 % de la variance de la variable dépendante qui est « performance administrative, tandis que, 67 % de la variation dans la variable « performance des cadres administratifs » est expliqué par d'autres variables (tableau 2). L'ensemble de ces résultats ont confirmé l'acceptation de l'hypothèse H3.

-Hypothèse principale H: impact de «administration électronique»

L'analyse statistique en utilisant la régression, nous a confirmé l'existence du lien positif entre l'intégration de l'administration électronique et l'amélioration de la performance des cadres administratifs avec un taux de significativité de 0.000 au seuil de 5%, avec un R-deux égale à 0.618. Cela signifie que, d'après le modèle la variable « administration électronique » explique 61 % de la variance de la variable dépendante « performance des cadres administratifs », tandis que, 39 % de la variation dans la variable « performance des cadres administratifs est expliqué par d'autres variables (tableau 2).

5.2 Discussion

Les résultats de notre étude ont été satisfaisants et semblables à ceux de nombreuses études menées dans d'autres pays. A travers cette étude, nous avons réussi à prouver l'existence de la relation et de l'impact positif de « l'administration électronique » sur la « performance des cadres administratifs » au sein de la Direction Opérationnelle d'Algérie Télécom « Annaba », à l'exemple des autres études dans d'autres pays à savoir (Menon et al, 2018 ; Kayoude, 2016 ; Ma & Zheng, 2019). Les résultats de cette étude ont confirmé

également, l'impact des « ordinateurs et logiciels » dans l'amélioration de la performance des cadres administratifs dans Algérie Télécom « Annaba », à l'instar des études menées par (Menon et al, 2018 ; Kayoude, 2016 ; Shin, 2006). De la même manière, cette étude a confirmé le rôle des réseaux de communication dans l'optimisation de la performance des cadres administratifs, étant donné qu'ils fournissent une utilisation plus efficace des ressources, permettant la communication et la collaboration à distance et au même temps. Cela a été également démontré dans les études de (Hyatt & Nguyen, 2010 ; Atrostic et al, 2008). S'agissant des « créateurs de connaissances » cette étude a illustré l'importance de l'intégration des nouveaux membres qualifiés et spécialisés qui assistent les cadres et participent dans l'organisation à travers les idées et les informations qu'ils importent, afin d'améliorer la performance des cadres administratifs de l'Algérie Télécom « Annaba ». Cette confirmation vient renforcer les autres études dans d'autres pays à savoir (Zulfqar et al, 2011 ; Tessema & Soeters, 2006 ; Delaney & Huselid, 1996).

6. Conclusion :

Cette étude a commencé par examiner la relation entre l'intégration de l'administration électronique à travers les ordinateurs et logiciels, les réseaux de communication et les créateurs de connaissances, et son impact sur la performance des cadres administratifs dans les pays du sud à savoir la Direction Opérationnelle d'Algérie Télécom « Annaba ».

Les résultats de notre recherche ont été satisfaisants. Ces derniers ont confirmé nos hypothèses à savoir qu'il existe un impact positif de l'administration électronique sur la performance des cadres administratifs. Pareillement, ces résultats nous ont permis, de prouver l'impact des ordinateurs et logiciels les réseaux de communication et

les créateurs de connaissances dans l'amélioration de la performance des cadres administratifs au sein de la Direction Opérationnelle d'Algérie Télécom « Annaba ».

Contrairement à l'ensemble de la littérature dans ce domaine, cette étude s'est focalisée sur l'impact l'administration électronique sur les cadres administratifs étant les premiers responsables de l'organisation des ressources financières, humaines, au sein de l'administration.

En choisissant l'Algérie comme terrain de recherche, cela nous a permis d'une part, d'enrichir la littérature sur l'impact de l'intégration de l'administration électronique sur la performance des cadres administratifs dans les pays en développement. D'autre part, de confirmer l'ensemble de la littérature sur le rôle des ordinateurs et logiciels, les réseaux de communication et les créateurs de connaissances dans l'amélioration de la performance des cadres administratifs dans les pays du sud comme dans les pays du nord.

Enfin, le débat sur la performance des cadres administratifs ne doit pas se limiter dans l'intégration de l'administration électronique. En effet, il est important d'inciter les cadres à adopter des démarches d'amélioration continue dans la mesure où cela consiste à mener des actions permanentes et durables pour améliorer la performance administrative, en éliminant les dysfonctionnements et en renforçant les atouts générateurs de valeur déjà acquis.

Cette étude était limitée à un échantillon des cadres d'Algérie Télécom « Annaba ». Les études futures pourront porter sur un échantillon plus élargi qui permettra d'examiner d'une manière plus globale l'impact de l'intégration de l'administration électronique sur la performance des cadres administratifs.

7.references :

- Atrostatic, B. K. & Nguyen, S. (2005). IT and productivity in U.S. manufacturing: do computer networks matter?. *Economic Inquiry*, Vol. 43, No. 30, pp. 493–506.
- Atrostatic, B.K., Kazuyuki Motohashi, & Sang V. Nguyen (2008). Computer Network Use and Firms' Productivity Performance: The United States vs. Japan, US Census Bureau Center for Economic Studies Paper, No. CES-WP- 08-30.
- Biron, M., Farndale, E. & Paauwe, J. (2011). Performance management effectiveness: lessons from world-leading firms, *The International Journal of Human Resource Management*, 22:6, 1294-1311.
- Brown, D. (2005). Le gouvernement électronique et l'administration publique. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 71, 251-266.
- Brynjolfsson, Erik & Hitt, L. (2003). Computing Productivity: Firm-Level Evidence, *The Review of Economics and Statistics*. 85, 4,793-808.
- Burellier, F., Orvain, J., Angelé-Halgand, N., Ruiller, C., Laude, L., Baret, C., Gavault, S. & Louazel, M. (2019). Certifié « Cadre administratif de pôle »^{LTD}. L'encastrement identitaire pour légitimer un nouveau rôle. *@GRH*, 32, 79-103.
- Décaudin, J. & Igalens, J. (2017). *Chapitre 3. Les techniques de la communication interne*. Dunod. Paris.
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949–969.
- Drucker, P. (1999). Knowledge Worker Productivity: The Biggest Challenge. *California Management Review*. 41. 79-94.
- Evrard, Y., Pras, B. et Roux, E. (2003). *Market, Etudes et recherches en marketing*, Dunod, Paris.

- Favoreu, C., Carassus, D., Gardey, D. & Maurel, C. (2015). Le management par la performance dans le secteur public local français : Un modèle plus administratif que politique. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 81, 713-734.
- Gil-Garcia, J. R., & Luna-Reyes, L. F. (2006). Integrating Conceptual Approaches to E-Government. In M. Khosrow-Pour, D.B.A. (Ed.), *Encyclopedia of E-Commerce, E-Government, and Mobile Commerce*. 636-643.
- Hacène Merani, « Les cadres des entreprises publiques en Algérie. Des privilèges au déclassement », *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, 105-106, 2005, 267-282.
- Hyatt, H., Nguyen, S. (2010). Computer networks and productivity revisited: Does plant size matter?. Working paper, Center for Economic Studies, U.S. Census Bureau, Washington, DC.
- Kayode, E.A. (2016). Impact of Computer-Based Information Technology on Job Performance of Secretarial Staff in Nigerian. *International Journal of Academic Research*. 35, 754-763.
- Lau, E. (2004). Principaux enjeux de l'administration électronique dans les pays membres de l'OCDE. *Revue française d'administration publique*, (No 110), 225-243.

- Lehmann, D.R. (1988), « An Alternative Procedure for Assessing Convergent and Discriminant Validity », *Applied psychological measurement*, (12), 411-423.
- Maire, E., & Dubost, M. (2004). *Les clés de la performance*, Edition DEMOS, Paris.
- Ma, L. & Zheng, Y. (2019). Performance de l'administration électronique à l'échelle nationale et satisfaction des citoyens : analyse multiniveaux dans des pays européens. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 85, 523-545.
- Menon, S., Salvatori, A., & Zwysen, W. (2018). The Effect of Computer Use on Job Quality: Evidence from Europe. *Labor: Personnel Economics Journal*. No. 11298.1-33.
- Ponta, F.L., & Lago, L.I. (2008). Analysing the suspension system of variable-geometry oval trajectory (VGOT) Darrieus wind turbines, *Energy for Sustainable Development*, 12(2), 3-87.
- Robin, P., Dacoury, R., Diagana, S., & Marlier, D. (2009). L'art de motiver une équipe en période de crise. *L'expansion management review*, N° 134, 30-39.
- Shin, I. (2006). Adoption of Enterprise Application Software and Firm Performance. *Small Business Economics*, 26(3), 241–256.
- Tessema, M. T., & Soeters, J. L. (2006). Challenges and prospects of HRM in developing countries: Testing the HRM-performance link in the Eritrean civil service. *International Journal of Human Resource Management*, 17(1). 86–105.
- Zulfqar, A. B., Sharif, B., Saeed, A., & Niazi, M.K., (2011): Impact of human resource practices on employee perceived performance in banking sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 6(1), 323-332.