

**L'INTRANET ET L'IMPLICATION DES SALARIES  
(Etude de cas : Complexe GP1Z Sonatrach)**

**The Intranet and involvement of employees  
(Case study of an Algerian company: GP1Z Sonatrach )**

**BENAMAR Farida <sup>1\*</sup> BECHENNI Youcef <sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Université Abdelhamid ibn badis Mostaganem, Algérie, [etudotoral.joud@gmail.com](mailto:etudotoral.joud@gmail.com)

<sup>2</sup> Université Abdelhamid ibn badis Mostaganem, Algérie, [youcef.bechenni@univ-mosta.dz](mailto:youcef.bechenni@univ-mosta.dz)

**Reçu le:25/07/2021**

**Accepté le:06/11/2021**

**Publié le:09/01/2022**

---

**Résumé :**

Actuellement de nombreuses organisations cherchent à évoluer et être compétitives en adoptant de nouveaux modes de travail et de management. Toutefois, elles sont sujettes à de nombreux problèmes managériaux complexes tels que, la fuite des talents, l'insatisfaction, l'inertie et le manque d'implication. Tout cela se traduit souvent par un dysfonctionnement des pratiques managériales adoptées par l'entreprise. L'intranet, dont l'importance est méconnue par beaucoup d'entreprises Algériennes, peut en être un remède. Le complexe GP1Z Sonatrach a pu l'exploiter efficacement et en tire profit dans l'implication de ses salariés.

**Mots clés :** Intranet, Implication des salariés, Communication interne, Collaboration, partage du savoir-faire.

**Abstract:**

Many organizations are currently seeking to evolve and be competitive by adopting new ways of working and managing. However, they are subject to many complex managerial problems such as talent flight, dissatisfaction, inertia and lack of employee involvement. All this is often results by a malfunction of management practices adopted by the company. The intranet, whose importance is unknown by many Algerian companies, can be a remedy. The GP1Z Sonatrach complex was able to use it effectively for the involvement of its employees.

**Keywords:** Intranet, Employee Involvement, Internal Communication, Collaboration, Sharing of know-how

---

\*Auteur correspondant .

## 1. Introduction:

Notre étude met en évidence que l'utilisation des modes de travail innovants favorise pleinement et positivement l'implication des collaborateurs internes de l'entreprise. Ces modes de travail comme dans notre cas, l'Intranet, peuvent devenir une nécessité non négligeable de part leur pertinence, leur efficacité et leurs dimensions inter-organisationnelles. Plusieurs études ont montré que celle-ci est devenue un outil puissant de communication interne. C'est à travers celle-ci que les dirigeants peuvent facilement diffuser la culture de l'entreprise et de focaliser les efforts de leur collaborateurs autour des projets professionnels de qualité.

D'ailleurs, même la manière de manager devient de plus en plus flexible. Chaque individu a son importance et son rôle dans la création du savoir et savoir-faire ainsi que sa diffusion. Tout le monde aura une vue d'ensemble sur les objectifs de son milieu de travail et ce qu'il faut faire pour y parvenir (chacun est concerné). Finalement, les différentes composantes de la structure organisationnelle (humaines, matérielles, modes de gestion...) deviennent un tout indissociable.

A travers cette étude, nous pouvons répondre à la question suivante :

**Peut-on avoir des salariés impliqués en utilisant l'Intranet ?** Pour le savoir, nous avons formulé trois hypothèses :

*H1 : L'intranet comme étant un outil de communication interne a un effet positif sur l'implication des salariés.*

*H2 : L'intranet comme étant un outil de collaboration et de travail collectif a un effet positif sur l'implication des salariés.*

*H3 : L'intranet comme étant un outil d'échange et de partage d'informations et de savoirs a un effet positif sur l'implication des salariés.*

Avant de vérifier ces hypothèses sur terrain, nous allons donner une brève présentation des deux concepts de l'étude : l'intranet et l'implication des salariés afin que le lecteur comprenne de quoi s'agit-il.

## 2. Cadre théorique de l'étude :

### 2.1. L'intranet

#### 2.1.1. Définition

Dans les grandes entreprises, l'intranet fait l'objet d'un « « formidable outil de management permettant d'accroître sensiblement la réactivité de l'entreprise et la circulation de l'information pertinente ». En raison de sa structure virtuelle et uniforme prises des principes et normes du réseau mondial le Web, le concept de l'intranet s'est vite propagé dans l'ensemble des rouages des organisations pour qu'il y devienne une nécessité

incontournable. L'intranet apparaît comme une révolution moderne des nouvelles technologies de l'information et de la communication TIC ainsi qu'une nouvelle culture d'entreprise qui tend vers l'organisation virtuelle et l'organisation apprenante et étendue.

« Un réseau intranet est un réseau informatique, mis en place au sein d'une entreprise ou de toute autre entité équivalente. Il permet aux collaborateurs de cette entreprise d'échanger des informations et des documents dans un environnement sécurisé, au sein d'un espace dont l'accès est restreint à un groupe défini (souvent, les employés d'une même entreprise) » (JDN, 2019).

### 2.1.2. Les différents aspects de l'intranet

L'intranet se caractérise par deux aspects, l'un est technique, l'autre est fonctionnel. Tout d'abord, nous devons savoir que l'intranet est un outil purement technique, qui prend ses bases de la structure du web (architecture clients/serveurs). Il regroupe plusieurs serveurs, chacun d'eux est dédié à une tâche bien précise. Nous citons,

- Serveur (s) de fichiers, NAS, SAN (pour le partage des données)
- Serveur(s) http de l'intranet (semblable(s) à un serveur)
- Serveur(s) de base de données (pour le stockage des informations)
- Serveur(s) de messagerie (pour l'échange de courriers électronique ou la messagerie instantanée)
- Serveur(s) d'authentification (pour l'identification des utilisateurs et le stockage des annuaires)
- Serveur(s) et logiciel client de supervision réseau/systèmes (le protocole SNMP est généralement utilisé pour obtenir des informations sur le statut des différents composants du réseau)
- Serveur(s) de vidéoconférence
- Switches, routeurs, protocoles (éléments de l'infrastructure)
- Serveur(s) d'application qui prennent en charge tout ou partie de fonctions spécifiques de l'entreprise ou de l'organisation (gestion des congés, gestion des notes de frais, etc.). Avec le développement du (logiciel en tant que service) de très nombreuses applications et progiciels de gestion intégrés ERP sont déployés et accessibles par l'intranet de l'entreprise.

Nous pouvons envisager son aspect fonctionnel via son utilité et la pertinence de son utilisation dans les différents domaines de l'entreprise, à titre d'exemple : la communication interne, l'ingénierie des connaissances, le développement des compétences, l'organisation du travail, le travail participatif et collaboratif, le déploiement des applis de business, ...

Tous ces avantages renforcent la structure interne de l'entreprise et la permettent d'être plus compétitive. Effectivement, plus elle arrivera à relier ses collaborateurs internes dispersés dans l'espace et dans le temps, dont le but de leur faciliter leur communication, leur collaboration et leur coordination, plus elle développera leur efficacité.

### 2.1.3. Quels changements pour l'organisation ?

« *L'Intranet est-il le mot à la mode de l'année ou va-t-il durablement influencer le fonctionnement des entreprises ?* » (J.P.Figer, 1997, p22). En considérant l'intranet comme étant une plate forme avec de multiples et multidimensionnelles composantes, sa politique d'installation exige un changement organisationnel interne qui tend vers (F.Benamar 2012, pp 77-81) :

- 1- *L'entreprise indépendante ;*
- 2- *Le décloisonnement et la transversalité ;*
- 3- *Le sens d'appartenance et d'implication des salariés.*

#### 2.1.3.1. L'entreprise indépendante :

Il s'agit d'une baisse de l'action hiérarchique qui est dû à la naissance des organisations virtuelles (tout individu au sein de l'entreprise serait uni par des liens virtuels). Les frontières disparaissent, puisque l'intranet abolit la distance entre les différents collaborateurs de l'entreprise et admet une dispersion géographique entre les groupes de travail. Tout le monde peut se communiquer, coordonner ses activités et se coopérer entre entités distinctes (il n'y aura ni contraintes de temps ni de lieu).

#### 2.1.3.2. Le décloisonnement et la transversalité :

La circulation de l'information électronique et ses nouvelles méthodes de manipulation ont poussé les organisations vers le décloisonnement et la transversalité, qui par la suite, étaient traduites par de nouvelles formes de communication et une nouvelle culture de partage « *l'information devient disponible pour tout le monde, partout et utilisée par tous au sein d'une même entreprise* ».

En outre, la circulation de l'information entre les différents membres de l'organisation ne s'effectue plus au sens pyramidal comme dans la structure traditionnelle. Nous sommes devant une structure en réseau qui permet la circulation de l'information dans tous les sens (descendant, montant et transversal). L'opportunité de cette nouvelle structure, est de mettre l'utilisateur au centre du circuit de la communication, c'est un atout très puissant pour l'organisation.

Nous distinguons ainsi plusieurs formes de communication (individuelles, de groupe qui sert pour le travail de groupe ou en équipe, de masse qui permet un accès à tous les réservoirs de données de l'entreprise). Celles-ci ont accentué le partage de l'information « *Hier, posséder et garder de l'information était symbole de pouvoir. Aujourd'hui, c'est le contraire, le partage de l'information s'impose* ».

La mise en place d'une culture de partage et d'échange d'informations constitue le pouvoir des organisations en rendant les modes de travail très flexibles et en mobilisant l'énergie au niveau interne des équipes de travail afin d'accroître leur productivité.

### **2.1.3.3. Sens d'appartenance et l'implication des salariés :**

Comme nous l'avons déjà évoqué plus haut, l'intranet permet aux différents collaborateurs de l'entreprise, de se communiquer, se coopérer et de travailler en parfaite coordination. En d'autres termes, c'est de leur permettre de contribuer à une dynamique d'entreprise dont chacun se sent important du fait qu'il a contribué à un objectif commun avec ses collègues de travail. Il s'agit d'une sorte d'appartenance, qui conduit à son implication dans le milieu de son travail.

Par ailleurs, la diffusion de l'information voire le savoir interne, crée chez l'individu un sens d'appartenance à une communauté de professionnelle, où chacun sent qu'il fait partie d'un tout, et que sa participation à alimenter les réservoirs de données de l'entreprise, lui accorde une place qui ne sera de moindre importance à son supérieur hiérarchique ou aux autres salariés.

Cette nouvelle technologie des TIC est d'une grande importance, car elle permet à chaque salarié de participer et de régénérer à tout moment la vie de l'entreprise sous le slogan qui dit « *Tout le monde est concerné* ». Finalement, comme le soulignent (Courbon et Corbet, 2000) « construire un Intranet, c'est donner à chaque collaborateur une vue globale de l'entreprise en lui fournissant le moyen de s'y insérer, de comprendre ce qu'il va faire et de prendre les décisions les plus intelligentes possibles, pour aboutir à une entreprise réactive dans laquelle chacun a du sens » (C.Courbon, C.Goret, 2000, p 07) et qui y sera facilement impliqué.

Finalement, La mise en service de l'Intranet a procuré des avantages immédiats et mesurables dans les domaines de la communication, de la productivité individuelle, de la gestion des connaissances, du travail en équipe et de la satisfaction des collaborateurs (J.P.Figer, 1997, p27).

Afin de mieux cerner l'avantage de cette nouvelle technologie en termes d'implication des salariés, nous devons détailler un peu plus la notion d'implication vue par la littérature des sciences sociales et humaines.

## **2.2. Implication des salariés**

### **2.2.1. Définition**

L'implication des salariés est un concept multidimensionnel renvoyant à l'attitude d'un employé à l'égard de son organisation. Cette forme d'implication comprend le désir de l'employé de rester dans l'organisation, sa disposition à exercer l'effort au travail, l'acceptation et l'intériorisation des valeurs et des objectifs de l'organisation (Mowday et al.,

1979). Cette définition se rapproche de celle de la fidélité en termes de rester à l'entreprise et faire d'effort et ne pas heurter la conduite du travail ou de rester inerte.

Par ailleurs, l'intérêt des organisations envers l'implication des salariés tient, entre autres, du fait que l'implication serait un facteur de performance organisationnelle (*Thévenet et Neveu, 2002*). Il suggère dans ce sens, « de mettre en place ou d'aménager, un type de structures qui inciterait les salariés à rester, à s'impliquer », ce qui met en évidence que l'implication a un lien avec l'intention de rester ou de quitter l'entreprise. L'implication organisationnelle va donc permettre une relation durable entre l'individu et l'organisation, le poussant à agir conformément aux objectifs de celle-ci. Elle se traduit par un fort sentiment d'appartenance. Cette forme d'implication est centrée sur l'organisation elle-même et repose sur le degré de dévouement et de loyauté de l'employé à son égard.

### **2.2.2. Les différentes approches de l'implication des salariés ( I.Gutiérrez-Martinez, 2006, pp 143-156) :**

Selon (*Thévenet, 1992*) plusieurs approches sont envisageables :

- a- *Approche Affective* : traduit l'idée d'un attachement psychologique, reflétant la force de l'identification du salarié à l'entreprise, l'incitant et le poussant à adhérer totalement aux objectifs organisationnels et à agir de son mieux pour contribuer à leur atteinte. Ceci suppose cependant un respect de la dimension éthique liée à la notion de marketing (*Taspi, 1999*).
- b- *Approche Instrumentale* : représente l'implication du salarié comme son investissement dans la structure. La valeur de cet investissement serait alors perdue s'il quittait celle-ci.
- c- *Approche Normative* : beaucoup moins répandue, représente l'influence sociale qui détermine le comportement de l'individu et le dirige vers une norme qui s'impose à l'ensemble des membres de l'organisation et détermine ainsi leur attachement à l'entreprise (*A. Bernard, 1991*).

Sous le même ordre d'idée, *Natalie Allen et John Meyer (1990)* proposent la même typologie avec plus de détail :

- a- *Implication Affective* : correspond à un attachement émotionnel du salarié à l'organisation. Le salarié reste dans l'organisation parce qu'il le veut bien. Ce type d'implication se traduit par un désir de contribuer spontanément au bon fonctionnement de l'organisation et constitue une source d'efficacité au travail (*Bentein et al., 2004*).
- b- *Implication Normative* : se traduit, selon *Florence Stinglhamber, Kathleen Bentein, et Christian Vandenberghe (2004)*, par « une attitude de loyauté envers l'organisation, dérivée d'un sentiment d'obligation morale à son égard ». Le salarié reste dans l'organisation parce qu'il le doit.

c- *Implication Calculée* : est dérivée d'une attention donnée aux coûts associés à un éventuel départ. Le salarié reste dans l'organisation parce qu'il en a besoin.

Dans le cadre de notre étude, nous nous centrons particulièrement, sur l'implication organisationnelle affective, compte tenu des définitions rassemblées dans le cadran en bas par (Mayer et Allen, 1991), et qui se rapprochent au mieux aux comportements que peuvent être générés par l'utilisation de l'intranet (sentiment d'attachement, attachement aux objectifs, aux valeurs et à l'identité de l'organisation).

« L'attachement affectif d'un individu par rapport au groupe » (Kanter, 1968).  
« Une attitude ou une orientation envers l'organisation qui lie ou attache l'identité de l'individu à l'organisation » (Sheldon, 1971).  
« Le processus par lequel les objectifs de l'organisation et ceux de l'individu deviennent de plus en plus assimilés ou convergents » (Hall, Schneider et Nygren, 1970).  
« Un attachement partisan, affectif, aux valeurs et aux buts de l'organisation, à un rôle par rapport à ces buts et valeurs et à l'organisation en soi, indépendamment de leur valeur purement instrumentale », « un concept composite qui correspond d'abord à l'identification qui consiste pour l'individu à l'adoption des buts et des valeurs de l'organisation comme siens, ensuite à un engagement qui renvoie à l'investissement, à l'immersion psychologique ou à l'absorption dans les activités liées au rôle, au travail et enfin à une loyauté qui se traduit par un sentiment d'affection et d'attachement à son organisation » (Buchanan, 1974).  
« La force relative de l'identification et de l'implication d'un individu dans une organisation particulière » (Mowday, Porter et Steers, 1982).

La dimension affective de l'implication des salariés constitue l'un des concepts pertinents qui reflètent la fidélité organisationnelle, qui est définie à partir d'un sentiment d'appartenance fort à l'organisation (Peretti, 2005 ; Gutiérrez-Martínez, 2006).

Ainsi selon Paillé (2004) « que peuvent être considérés comme fidèles à leur organisation, seuls les salariés qui restent parce qu'ils le veulent », c'est-à-dire ceux dont l'attachement à leur organisation est fort. Il suggère en effet « que les autres formes d'implication correspondent à une forme de fidélité artificielle », l'implication calculée et normative.

### 2.2.3. Pourquoi doit-on penser à l'implication des salariés :

Ceci s'explique par le fait que davantage d'implication réduit le taux d'absentéisme, augmente la performance individuelle et par conséquent la performance collective. Il produit également une amélioration du bien être social à travers la réduction du niveau de stress et l'augmentation de la motivation des membres (Meyer et Allen, 1997).

Les retombées du manque d'implication de la part des salariés ne se limitent pas à l'aspect quantitatif. Elles comportent également un aspect qualitatif tels que les conflits interrelationnels, les conflits sociaux, le retrait des salariés de la vie sociale de l'organisation.

## 2.2.4. Comment peut-on mesurer l'implication des salariés ?

Trois éléments peuvent permettre de mesurer l'implication personnelle (Y.F. TETAKOUNTE, 2017, p 23) :

- a. *l'identification personnelle au travail (IP)* : elle correspond à une relation de proximité du salarié à son travail, c'est-à-dire le degré par lequel le premier est concerné par le second.
- b. *la valorisation de l'objet travail (VO)* : elle renvoie comme son nom l'indique à l'importance de l'enjeu associé au travail pour le salarié.
- c. *la capacité perçue d'action sur le travail (CPA)* : elle se traduit par la capacité et l'utilité perçue d'action, ou possibilité perçue d'action. Elle fait référence au contrôle que le salarié peut exercer sur son travail.

## 3. Cadre pratique de l'étude (Etude de cas)

### 3.1. Méthodes et Matériels :

Afin de répondre à l'objectif de notre étude, nous avons structuré notre démarche de travail comme suit :

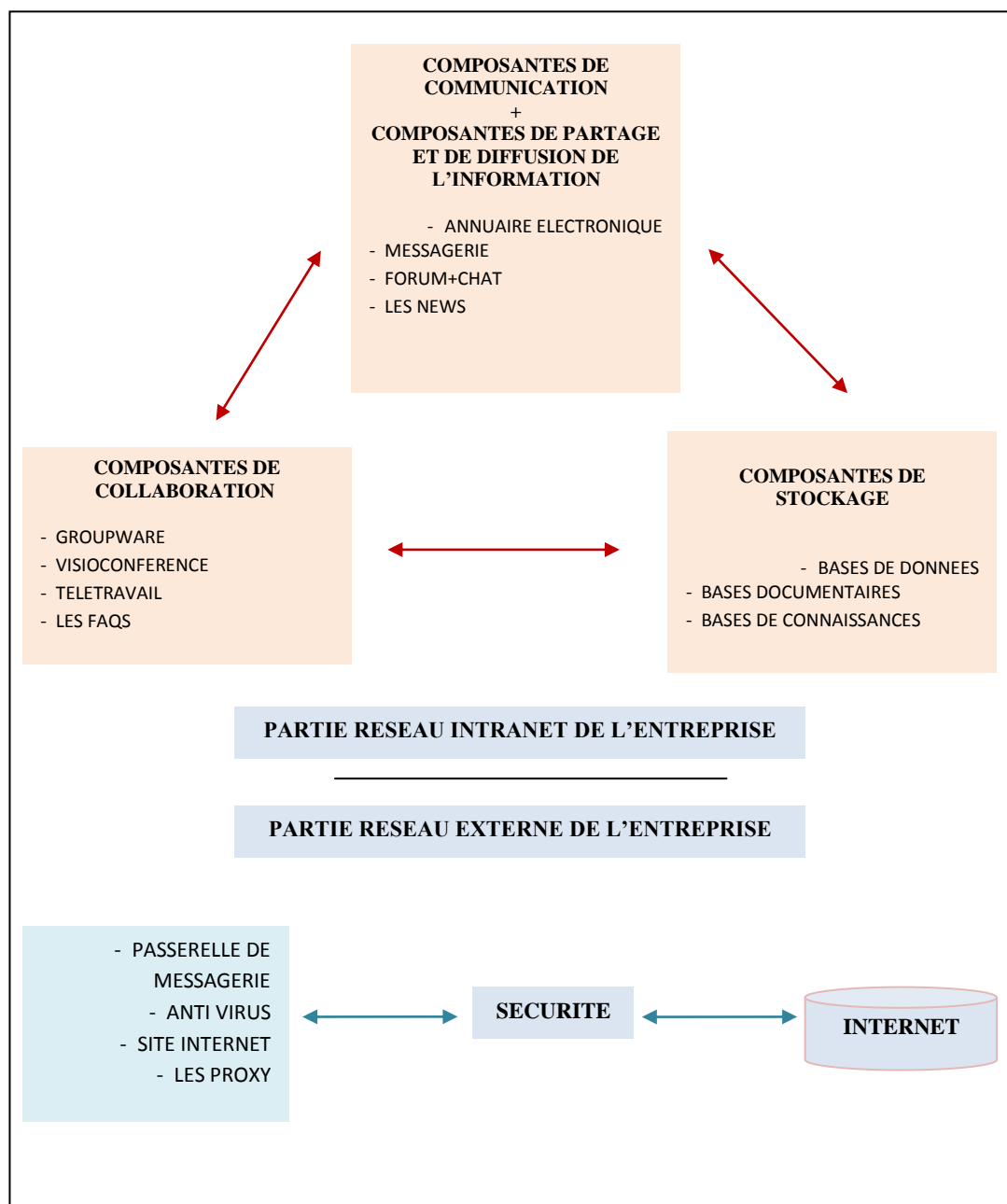
- 1- *la première phase* : déterminer le lieu d'étude qui répond au mieux au critère suivant: le type d'Intranet mis en place (nous cherchons celui qui peut contenir des fonctionnalités bien spécifiques pour la coordination, la collaboration, le partage et la diffusion).
- 2- *La deuxième phase* : après la visite d'un nombre suffisant d'entreprises algériennes, nous avons remarqué que la plupart d'entre-elles ne possèdent pas d'intranet, une partie d'elles possèdent juste des fonctionnalités de partage d'informations telles les messageries électroniques et un site web externe. D'autres, l'accessibilité à leur intranet est interdite. Nous avons eu l'occasion au niveau de l'entreprise SONATRACH complexe GP1Z mais avec certaines restrictions (nous remercions vivement les responsables et les participants à notre enquête).
- 3- *La troisième phase* : la collecte de données s'est effectuée via un questionnaire auto administré, comportant 21 questions fermées et trois(3) de type ouvert. Nous avons utilisé pour quelques questions concernant la perception du comportement du salarié, l'échelle de *likert* à trois points (Oui, Neutre, Non). Concernant l'échantillon d'étude, nous avons eu la possibilité de choisir aléatoirement qu'une cinquantaine de personnes, vu certaines difficultés et surtout la sensibilité des informations.
- 4- *La quatrième phase* : concerne la collecte des données et leur vérification (zone non remplie, redondance des données, réponse non conforme, etc.)
- 5- *La cinquième phase* : l'informatisation des données afin de les traiter efficacement et en dernier les schématiser et les discuter.



### 3.2. Présentation de la structure globale de son portail Intranet :

Sans négliger la composante de sécurité de l'intranet, celle-ci prend en grosso modo la structure suivante :

**Graphique N°01 : la structure du portail intranet du complexe GP1Z Sonatrach**



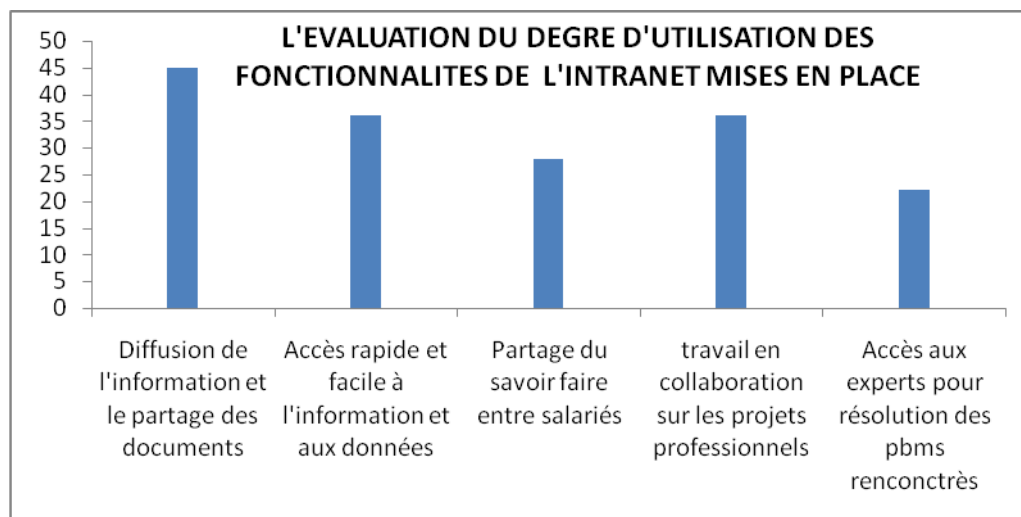
### 3.3. Résultats et Discussion

Dans cette article, nous n'allons pas explorer tous les résultats obtenus de notre échantillon d'étude, mais seulement celles qui combent la partie de l'implication des salariés. Telles que : l'évaluation de la fréquence d'utilisation des fonctionnalités de

l'intranet ainsi que le niveau de satisfaction, et l'utilité perçue à travers la manipulation de cette technologie. Les variables de notre étude sont comme suit :

- 1- *La variable indépendante* (l'intranet) : elle sera représentée par les indicateurs suivants ; a- son utilisation (divisée en sous groupes de fonctionnalités : fonctionnalités de communication interne, fonctionnalités de collaboration et de coordination, fonctionnalités d'échange et de partage) , b- son utilité perçue par les utilisateurs .
- 2- *La variable dépendante* (l'implication des salariés) : elle sera représentée par l'indicateur de satisfaction au travail, vu que celle-ci influence fortement l'implication des salariés.
- 3- *D'autres variables modératrices* (l'âge, le sexe, le niveau professionnel et le mode d'apprentissage)

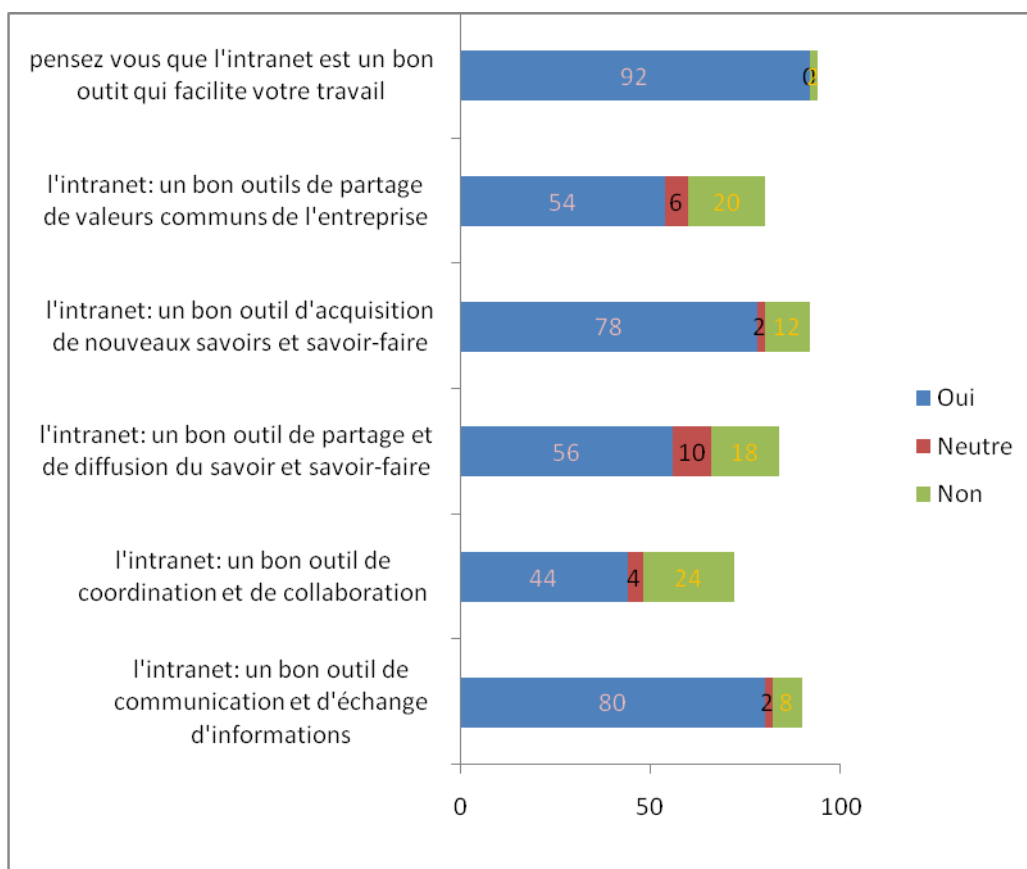
**Graphique N°02**



D'après les réponses de nos répondants, nous avons remarqué que le contenu du réseau local de l'entreprise est riche en termes de fonctionnalités servant la communication interne dans sa totalité. Il convient de dire aussi que leur utilisation par les salariés est très avancée (Graphique N°02), du fait que nous observons un taux élevé d'exploitation de gain propre à chaque fonctionnalité de l'intranet. L'accès aux experts de l'entreprise afin de communiquer avec eux les problèmes rencontrés semble un peu réduit à la marge souhaitée par un réseau qui est de troisième génération. Peut être que cela est dû soit à l'indisponibilité des experts à tout moment, soit à l'existence des cartographies détaillant les tâches, les problèmes et leur solutions qui sont déjà stockées dans les bases de données de l'intranet.

Parallèlement à cette procédure d'évaluation de la fréquence d'utilisation des fonctionnalités de l'intranet, nous avons essayé de prospecter l'opinion de ses usagers sur les éléments constituant les variables déterminants de notre étude. Le graphe ci-après représente l'utilité perçue par l'utilisation de l'intranet, et à travers laquelle, les usagers peuvent être impliqués dans leur travail.

**Graphique N° 3: l'utilité perçue de l'utilisation de l'intranet complexe GP1Z Sonatrach (en %)**



D'après notre analyse des données collectées ci-dessus, nous avons constaté qu'il y a un fort comportement positif des répondants à l'égard de l'ensemble de nos variables mises sous test.

Ce qui a stimulé notre réflexion et nous a suscité de faire un croisement entre ces données et celles des caractéristiques de l'échantillon (tels: l'âge, le statut professionnel et le mode d'apprentissage d'utilisation de l'intranet). De cela, nous avons pu déduire que la majorité de ces répondants se sont des cadres qui ont subi déjà des formations et d'autres ont eu des assistants présents qui leur permettaient de transférer efficacement ce savoir faire.

Par contre les variables modératrices (âge et le sexe), n'ont pas exercé un effet significatif sur le comportement des utilisateurs de l'intranet (satisfaction ou un sentiment affectif qui déduit leur implication au travail).

On a également pu constater suite à notre enquête, que les cadres lorsqu'ils trouvent ce qui leur facilite leur travail, deviennent de plus en plus attachés à leur structure. Produire un sentiment positif envers l'outil c'est déjà une satisfaction qui sous-entend d'être impliqué dans le milieu du travail.

De par là, nous pouvons déduire que l'intranet comme nouveau mode de travail permet une implication des salariés, du fait que l'intérêt tiré par :

- 1- ses fonctionnalités de communication interne, influencent positivement l'implication des salariés ;
- 2- ses fonctionnalité de collaboration et de coordination, influence positivement l'implication des salariés ;
- 3- ses fonctionnalités d'échange et de partage (informations, savoirs et savoir-faire) influence positivement l'implication des salariés ;

#### **4. Conclusion:**

Dans cette étude, nous nous sommes interrogés sur l'efficacité de l'Intranet vis-à-vis de l'implication des salariés. Il nous est apparu que cette nouvelle technologie est définie à travers le potentiel de ses fonctionnalités, qui la mettent en valeur et qui déterminent sa performance au niveau de l'organisation. C'est ce que le souligne *Curry et Stancich* (2000), « c'est le contenu de l'intranet qui fait sa valeur, c'est-à-dire les informations qu'il véhicule et les applications qu'il met à la disposition des individus ».

Effectivement, Comme nous l'avons conçu à travers le portail Intranet du complexe GP1Z Sonatrach. L'ensemble de ses fonctionnalités semblent pouvoir jouer un rôle déterminant dans :

- La diffusion rapide de l'information ;
- L'accessibilité de l'information ;
- Le partage du savoir et savoir-faire ;
- La création de la connaissance ;
- Le rapprochement virtuel des équipes de travail,
- La collaboration sans contraintes de temps et de lieu ;
- Une communication interpersonnelle dans tous les sens ;

Garantir de tels avantages et perspectives pour les salariés, est déjà une étape importante dans la diffusion d'une image saine qui reflète bien la culture et l'identité

de l'entreprise en interne. Ceci est l'un des éléments frappant du processus managérial de l'implication des salariés.

Par ailleurs, nous avons recensé une bonne synergie entre les salariés dans les équipes de travail. Il convient donc de dire que l'intranet a un effet positif sur la façon de travailler et de la construction des liens renforçant l'implication des salariés.

Il est évident que l'entreprise a tout intérêt à développer l'implication chez ses salariés afin de garantir la qualité du travail, d'où une meilleure productivité. L'utilisation de cette technologie dont on ne peut négliger l'importance reste un moyen qui doit être accompagné à d'autres éléments managériaux tels que la conduite du changement, le management de qualité qui selon la norme ISO 9004 préconise « que la structure identifie également les besoins et les attentes de son personnel en matière de reconnaissance, de satisfaction du personnel et de son développement ». L'être humain et son organisation devront construire un tout qui comble les attentes et les besoins de l'un et qui tend vers l'objectif de l'autre.

En dernier, notre étude vient confirmer l'ensemble de nos hypothèses. Pour autant, nous avons espéré avoir un échantillon plus large que celui de notre étude afin d'avoir une meilleure représentation de la population d'étude. Comme toute étude, ce travail présente un certain nombre de limites d'ordres méthodologique et théorique. Mais nous espérons d'avoir présenté l'essentiel de notre thème qui pourra être une modeste aide pour d'autres chercheurs (ses) ou doctorants(tes) Inshallah.

## 5. Références :

- 1- Gardarin, G.(2003), Les bases de données , Editions Eyrolles : Paris, 5<sup>e</sup> tirage, 826p.
- 2- Paillé, P.(2004), La fidélisation des ressources humaines, Edition : Economica, Collection connaissance de la gestion
- 3- Curry, A., &Stancich, L. (2000), The intranet an intrinsic component of strategic information management?, International journal of information management, Volume n° 20, Issue 4, pp.249-268
- 4- Courbon, C. &Goret, C.(2000), L'intranet et l'organisation du travail , Documentation IUP, Université Lyon 3, p.7
- 5- Gutiérrez-Martinez, I.(2006), Implication organisationnelle des professionnels de TI, Revue Française de gestion, n°168-169, pp.143-156
- 6- Figer, J.P.(1997), Intranet : la révolution Internet dans les entreprises, Revue La Jaune et la Rouge, n° 524, pp.22-27
- 7- Giraud, L., &Roger, A., &Thomines,S.(2012), La fidélisation des Ressources Humaines en période de crise économique, Revue de gestion des ressources humaines, n°84, pp.44-60

- 8- Benamar, F.(2012), l'intranet et la gestion des connaissances, Etude pour l'obtention d'un grade de Magister en science de gestion, Université de Mostaganem, pp.77-81
- 9- TETAKOUNTE, Y.F.(2017), Quels sont les facteurs qui peuvent amener les salariés à s'impliquer dans la structure qui les emploie ?, Etude pour l'obtention d'un grade de master management et gestion de structure, Université Lille2, p.24
- 10- <https://fr.wikipedia.org/>
- 11- [www.intranetdashboard.com](http://www.intranetdashboard.com), « *l'intranet : la colonne vertébral de l'entreprise* »
- 12- <https://www.journaldunet.fr> « Le journal du net : JDN, « Intranet, *outil indispensable de la communication intra-entreprise* », jan.2019.  
« *Intranet et extranet : de nouveaux outils pour l'entrepri*[www.intra.ca.org](http://www.intra.ca.org)