

Importance De La Communication Et De L'information Dans La Performance Organisationnelle

RANDRIAMAMPIANINA Iangotiana Enintsoa Valimbavaka¹, TSISAROTINA Maminiana René Alexandre², ANDRIANALY Saholiarimanana³, ANDRIANARIZAKA Haritiana Herimpitia⁴

¹ Doctoral student in Human and Social Sciences,
Doctoral Reception Team in Dynamics of Management Organizations and Management
University of Antananarivo, Madagascar

² Maitre de conférence de l'enseignement Supérieur
Université d'Antsiranana, Madagascar.

³ Professeur Titulaire,
Ecole Doctorale en Sciences Humaines et Sociales, Equipe d'Accueil Doctorale en Dynamique des Organisations de Gestion et Management
Université d'Antananarivo, Madagascar

⁴ Doctorant en science de gestion
Ecole Doctorale en Sciences Humaines et Sociales,
Equipe d'Accueil Doctorale en Dynamique des Organisations de Gestion et Management
Université d'Antananarivo, Madagascar



Résumé – L'instabilité économique des dernières décennies et la compétitivité accrue dans la plupart des secteurs d'activité forcent les entreprises à reconsidérer la place du personnel dans leur organisation. Dans ce contexte, les pratiques de GRH deviennent stratégiques et chaque démarche exige la fluidité de la communication et de l'information. Ainsi se pose la problématique de savoir dans quelle mesure la communication et l'information peuvent-elles impacter sur la performance organisationnelle ?

En se basant sur une hypothèse que la communication et l'information contribue à la performance organisationnelle. Ce travail vise, à partir d'une enquête par sondage d'opinion auprès de 100 salariés, à analyser l'importance de ces deux variables dans la performance d'une entreprise.

Mots clés – Gestion des ressources humaines, Employés, Communication, Information, Performance.

I. INTRODUCTION

Qu'importe les circonstances et les domaines d'activités, chaque entreprise doit assurer son fonctionnement pour aboutir à un certain niveau de performance. La recherche de performance se figure toujours au premier rang des inquiétudes des dirigeants dans le champ du management, surtout lorsqu'il est question d'assurer la continuité de leur organisation. En outre, une bonne organisation structurée est strictement nécessaire pour pouvoir amener une entreprise de façon plus performante. « Organiser une activité donnée, c'est le pouvoir de tous les éléments nécessaires à son fonctionnement de sorte que le rendement puisse être

optimum aussi bien sur le plan technique que sur le plan humain »¹. La difficulté grandissante à prévoir et à gérer la planification des besoins de l'entreprise, sont autant de données qui ont conduit les entreprises à prendre conscience de l'importance du « Facteur Humain » dans la quête de performance.

Ainsi, les ressources humaines occupent de plus en plus une place essentielle. Elles en font l'objet d'une structure à part entière dans les organisations. La GRH étant un ensemble de pratiques organisationnelles a pour objectif de mobiliser et de développer les ressources humaines dans une perspective d'assurer une plus grande efficacité et rendement optimal, en soutien à la stratégie de l'organisation. En simplifiant, elle a deux grandes branches qui l'animent dont l'administration (contact, règlement, paie...) et le développement (gestion des compétences et carrières, recrutement, formation...) qui repose non seulement sur une dynamique opérationnelle mais surtout communicationnelle. Au-delà de l'information, la communication RH représente un lien concret entre l'entreprise et ses salariés. Elle montre ce qui est mis en œuvre pour assurer leur bien-être au travail, et les possibilités de formation et d'évolution et surtout l'objectif à atteindre.

C'est dans cette vision que se pose la problématique de **savoir dans quelle mesure la communication et l'information peuvent-elles impacter sur la performance organisationnelle ?**

Actuellement, les réalités socio-économiques ont des impacts considérables sur le fonctionnement des entreprises. Nous assistons à une mondialisation croissante de l'économie caractérisée par des exigences de plus en plus pointues, qui bouleverse complètement les comportements des individus que ce soient les clients ou les employés. Etre informé rejoint leur liste d'exigence et ainsi, outre la transmission des informations, il est désormais primordial d'être davantage à l'écoute afin de pouvoir avancer.

C'est dans cette optique que cette étude vise à analyser l'importance de communication et de l'information dans la performance organisationnelle.

En effet, dans les nouvelles pratiques de GRH, la communication interne d'entreprise doit être pensée de manière à rencontrer les **objectifs de l'entreprise aux bien-être et satisfactions des salariés**. Mais les fondements principaux de la communication RH restent les mêmes. Il s'agit d'abord d'améliorer sans cesse les performances, l'efficacité, l'atteinte des objectifs et la qualité des services rendus par la structure. Ainsi, en partant d'une hypothèse supposant que la communication et l'information contribue à la performance des entreprises, des analyses statistiques des résultats d'une enquête par sondage d'opinion au près d'un échantillon de 100 employés² permettra d'expliquer la dépendance entre ces variables.

II. CADRE CONCEPTUEL

Diverses approches sont couramment utilisées dans la littérature analysant la performance d'une entreprise, mais ce travail se limite sur l'approche organisationnelle étant donné que l'analyse se tourne autour des ressources humaines. L'approche organisationnelle de la performance soutient plutôt que cette dernière proviendrait surtout de facteurs internes à l'organisation³. Barney (1986)⁴ dans sa théorie des ressources internes affirme que les écarts de performance entre les entreprises proviennent de la façon dont celles-ci gèrent ses ressources internes plutôt que de l'environnement dans lequel elles évoluent. Cette théorie attribue plus de rôle à la gestion des ressources humaines.

La GRH se caractérise par une hétérogénéité de pratiques, de règles, d'acteurs et de contextes, traduisant des interactions permanentes, et négociées en permanence, entre contextes organisationnels et contextes socio-économiques.

Ainsi, la fonction ressources humaines a joué, dès l'origine, un rôle important dans la mise en œuvre d'une politique d'information et de communication. La communication interne prend de l'ampleur avec ses deux dimensions, individuelle et collective, profondément imbriquées et interactives.

¹ Kabongo K., « *Gestion et Organisation des entreprises* », Cours Inédit, ISC-Goma, G2 Finances, 2000.

² Caractéristique en annexe

³ Allouche, Charpentier, Guillot, « *Performances de l'entreprise et GRH, Entreprise et Personnel* », n° 238, 2003.

⁴ Barney, "Organizational Culture: Can it be a source of sustained competitive advantage?", *The Academy of Management Review*, vol. 11, n° 3, 1986

Premièrement, la diffusion de l'information accroît la capacité individuelle à agir et favorise l'interaction et la dynamique de l'ensemble. En créant une identité et des références communes la communication favorise le sentiment d'appartenance et la mobilisation des employés.

De plus, la communication interne fidélise, accroît la fiabilité des collaborateurs et permet, par ailleurs, de fournir des points de repères afin de maintenir leur enthousiasme, leur moral et leur volonté. Il s'agit en fait de maintenir et d'entretenir une interaction continue avec l'ensemble des collaborateurs à travers la diffusion d'informations pertinentes et utiles pour la rencontre des objectifs de l'entreprise.

Finalement, la communication RH permet de créer un environnement de travail inclusif permettant à tous les collaborateurs d'être informés à propos du travail de leurs collègues.

« La volonté d'organiser les entreprises avec toujours plus d'efficacité productrice a très vite mis en évidence la complexité du facteur humain »⁵. Ainsi, le responsable hiérarchique qui veut assumer sa responsabilité globale en matière d'information et de communication doit aujourd'hui tenir cinq rôles :

- **Faire descendre l'information** : il s'agit là du rôle longtemps unique joué par le responsable hiérarchique, représentant dans son service la direction générale et investi de l'autorité. C'est un rôle éminemment ;
- **Faire remonter l'information** : La remontée de l'information fait partie des devoirs et aussi des difficultés du répond à un double souci d'efficacité les problèmes se rencontrant au contact des réalités, c'est là qu'ils trouvent leurs meilleures réponses, et de motivation.

III. RESULTATS

Vu que notre objectif vise à analyser l'importance de la communication et de l'information sur la performance organisationnelle, les résultats obtenus à partir d'un questionnaire orienté vers ces deux variables explique les perceptions des employés dans un premier temps sur l'objectivité des informations communiquées et ensuite sur la performance organisationnelle.

3.1 Objectivité des informations communiquées

Le tableau ci-après traduit la tendance des réponses des enquêtées par rapport aux questions posées sur la communication et l'information.

Tableau 1 : Fréquence des modalités de réponse

| VARIABLES | ITEMS | Moyenne | Ecart-type |
|---|---|---------|------------|
| Pratiques de GRH sur communication et information | – Je suis satisfait du service de consultations | 3.07 | 1.394 |
| | –Je suis satisfait de la communication pour résoudre les problèmes | 2.92 | 1.398 |
| | – Je suis satisfait des travaux faits par les intérimaires | | |
| | – Je suis satisfait des informations relatives aux décisions stratégiques que je reçois | 3.18 | 1.452 |
| | – Je suis satisfait des informations financières de l'entreprise que je reçois | 2.68 | 1.348 |
| | – Je suis satisfait des informations relatives aux innovations des produits ou services que je reçois | 2.86 | 1.363 |
| | – Je suis satisfait des informations relatives aux concurrences que je reçois | | |

⁵ Sainsaulieu, « *Sociologie de l'Organisation et de l'Entreprise* », Presses de la Fondation nationale des sciences politiques & Dalloz, Paris, 1987.

| | | | |
|--|--|------|-------|
| | | 2.95 | 1.373 |
| | | 2.76 | 1.422 |

Source : Auteurs, 2022

- Les items ayant extrait une fréquence moyenne équivalente à 3 montrent que dans l'ensemble, les employés ont plutôt tendance à être neutres par rapport aux affirmations avancées.

- Les items ayant extrait une fréquence moyenne clairement supérieure à 3 montrent que dans l'ensemble, les employés ont plutôt tendance à être en accord avec les affirmations avancées.

Réaliser des analyses pertinentes nécessite avant tout des instruments de mesure fiables, c'est pourquoi il a été primordial de procéder aux tests préliminaires. Elle est marquée par deux procédés traitant individuellement les grandes variables du thème : l'analyse factorielle et l'analyse de fiabilité. L'objectif est de voir quels items sont réellement adaptés et doivent être retenus pour vérifier les hypothèses de recherche.

- Sur l'objectivité de la communication

L'analyse factorielle faite sur cette variable a montré le tableau ci-après :

Tableau 2 : Indice KMO et test de Bartlett Communication

| | | |
|--|------------------|---------|
| Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage. | | ,798 |
| Test de sphéricité de Bartlett | Khi-deux approx. | 166,627 |
| | ddl | 6 |
| | Signification | ,000 |

Source : Auteurs, 2022

Avec un khi-deux approximatif de 166,627 et un degré de liberté de 6, le p-value (0.000) est significatif, car il est inférieur à 0,5. Les données sont donc factorisables.

Tableau 3: Variance totale expliquée Communication

| Composante | Valeurs propres initiales | | | Sommes extraites du carré des chargements | | |
|------------|---------------------------|------------------|----------|---|------------------|----------|
| | Total | % de la variance | % cumulé | Total | % de la variance | % cumulé |
| 1 | 2,765 | 69,125 | 69,125 | 2,765 | 69,125 | 69,125 |
| 2 | ,523 | 13,065 | 82,190 | | | |
| 3 | ,411 | 10,286 | 92,476 | | | |
| 4 | ,301 | 7,524 | 100,000 | | | |

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Source : Auteurs, 2022

Sur la base des 4 items introduits dans l'ACP, les données initiales sont représentées à 69,125% qui sont représentées sur un seul facteur. Néanmoins, ces résultats sont pertinents, car ils dépassent largement les 60%. Le seul facteur obtenu explique le modèle à hauteur de 69.125%. Quant aux valeurs d'extraction des items, elles sont représentées ci-dessous.

Tableau 4 : Qualités de représentation et rotation de la matrice des composantes Communication

| | Extraction | Composante |
|---|------------|------------|
| | | 1 |
| Item1 – Je suis satisfait de l'implication de chacun pour le travail d'équipe | ,660 | ,812 |
| Item2 – Je suis satisfait du service de consultations | ,715 | ,846 |
| Item3 – Je suis satisfait de la communication pour résoudre les problèmes | ,750 | ,866 |
| Item 4 – Je suis satisfait des travaux faits par les intérim | ,640 | ,800 |

Source : Auteurs, 2022

Une seule composante a été extraite de la matrice, ce qui fait que les items du Communication sont regroupés sous une seule dimension. Les valeurs d'extraction des items sont supérieures à 0,5, justifiant une fois de plus leurs pertinences. C'est cette unique dimension obtenue qui sera alors traitée dans la suite des analyses.

- **Sur l'objectivité de la communication**

L'analyse factorielle faite sur cette variable a montré le tableau ci-après :

Tableau 5 : Indice KMO et test de Bartlett information

| | | |
|--|------------------|---------|
| Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage. | | ,822 |
| Test de sphéricité de Bartlett | Khi-deux approx. | 189,183 |
| | ddl | 6 |
| | Signification | ,000 |

Source : Auteurs, 2022

Avec un khi-deux approximatif de 189,183 et un degré de liberté de 6, le p-value (0.000) est significatif, car il est inférieur à 0,5. Les données sont donc factorisables.

Tableau 6 : Variance totale expliquée information

| Composante | Valeurs propres initiales | | | Sommes extraites du carré des chargements | | |
|------------|---------------------------|------------------|----------|---|------------------|----------|
| | Total | % de la variance | % cumulé | Total | % de la variance | % cumulé |
| 1 | 2,889 | 72,226 | 72,226 | 2,889 | 72,226 | 72,226 |
| 2 | ,441 | 11,033 | 83,259 | | | |
| 3 | ,365 | 9,130 | 92,389 | | | |
| 4 | ,304 | 7,611 | 100,000 | | | |

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Source : Auteurs, 2022

Sur la base des 9 items introduits dans l'ACP, les données initiales sont représentées à 72,226% qui sont représentées sur un seul facteur. Néanmoins, ces résultats sont pertinents, car ils dépassent largement les 65%. Le seul facteur obtenu explique le modèle à hauteur de 72,226%. Quant aux valeurs d'extraction des items, elles sont représentées ci-dessous.

Tableau 7 : Qualités de représentation et rotation de la matrice des composantes informations

| | Extraction | Composante |
|---|------------|------------|
| | | 1 |
| Item1 – Je suis satisfait des informations relatives aux décisions stratégiques que je reçois | ,731 | ,855 |
| Item2 – Je suis satisfait des informations financières de l'entreprise que je reçois | ,754 | ,868 |
| Item3 – Je suis satisfait des informations relatives aux innovations des produits ou services que je reçois | | |
| Item 4 – Je suis satisfait des informations relatives aux concurrences que je reçois | ,715 | ,845 |
| | ,689 | ,830 |

Source : Auteurs, 2022

Une seule composante a été extraite de la matrice, ce qui fait que les items de l'information sont regroupés sous une seule dimension. Les valeurs d'extraction des items sont supérieures à 0,5, justifiant une fois de plus leurs pertinences. C'est cette unique dimension obtenue qui sera alors traitée dans la suite des analyses.

Suite aux regroupements faits, le test de fiabilité a permis de confirmer les résultats. Pour cela, l'alpha de Cronbach a été la grande référence. L'analyse de la fiabilité des dimensions de la pratique de GRH est résumée comme suit

Tableau 8 : Synthèse des statistiques de fiabilité

| PGRH | Alpha de Cronbach | Nombre d'items initial | Nombre d'items retenus |
|---------------|-------------------|------------------------|------------------------|
| Communication | ,850 | 4 | 4 |
| Information | ,871 | 4 | 4 |

Source : Auteurs, 2022

Les deux dimensions de pratique de Gestion des ressources humaines ont tous des items fiables pour permettre de poursuivre l'étude. En effet, étant donné que l'alpha de Cronbach de 0.85 pour la communication et 0.871 pour l'information, tous supérieur à 0.7, il est possible de continuer les analyses avec les items de ces dimensions fiables.

3.2 Perceptions des employés sur la performance organisationnelle

Comme pour le premier variable, le tableau qui suit expose la tendance des réponses des enquêtées par rapport à leurs perception sur la performance organisationnelle.

Tableau 9 : Modalités des réponses

| VARIABLES | ITEMS | Moyenne | Ecart-type |
|-------------------|---|---------|------------|
| Performance | – Je sens de l'ambiance dans l'organisation | 2.78 | 1.447 |
| | – Il existe un travail d'équipe | 2.87 | 1.542 |
| | – Je ne crains pas la faillite de la société | 2.70 | 1.467 |
| Organisationnelle | – Je suis satisfait des innovations faites par la société | 2.96 | 1.470 |

| | | | |
|--|---|------|-------|
| | – C'est le travail que je voulais | 2.70 | 1.521 |
| | – Les clients sont satisfaits | 2.94 | 1.489 |
| | – Je suis satisfait des avantages sociaux qui me sont attribués | 2.63 | 1.419 |
| | – Je suis satisfait des performances organisationnelles de l'entreprise | 2.82 | 1.500 |
| | – Le nombre d'effectif n'est pas nombreux mais à juste nombre pour que je puisse être performant avec l'environnement | 2.75 | 1.431 |
| | – Le climat social est bien | | |
| | – Je suis satisfait des évaluations de performance faite par l'entreprise | 2.62 | 1.496 |
| | – Je suis satisfait de la position concurrentielle de l'entreprise | 2.72 | 1.518 |
| | – Les dépenses sont très bien maîtriser | 2.87 | 1.419 |
| | – Mon supérieur hiérarchique me motive très bien | 2.87 | 1.529 |
| | | 2.77 | 1.469 |

Source : Auteurs, 2022

Les items à fréquence moyenne équivalente à 3 montrent la neutralité des employés par rapport aux affirmations avancées et ceux ayant extrait une fréquence moyenne clairement supérieure à 3 montrent leur tendance à être en accord avec les affirmations avancées.

- *Analyse factorielle exploratoire (AFE)*

L'analyse factorielle faite sur cette variable a montré le tableau ci-après :

Tableau 10 : Indice KMO et test de Bartlett Performance

| | | |
|--|------------------|----------|
| Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage. | | ,912 |
| Test de sphéricité de Bartlett | Khi-deux approx. | 1130,539 |
| | ddl | 91 |
| | Signification | ,000 |

Source : Auteurs, 2022

Avec un khi-deux approximatif de 1330,539 et un degré de liberté de 91, le p-value (0.000) est significatif, car il est inférieur à 0,5. Les données sont donc factorisables.

Tableau 11 : Variance totale expliquée Performance

| Composante | Valeurs propres initiales | | | Sommes extraites du carré des chargements | | |
|------------|---------------------------|------------------|----------|---|------------------|----------|
| | Total | % de la variance | % cumulé | Total | % de la variance | % cumulé |
| 1 | 8,878 | 63,418 | 63,418 | 8,878 | 63,418 | 63,418 |
| 2 | ,816 | 5,831 | 69,248 | | | |
| 3 | ,666 | 4,754 | 74,002 | | | |
| 4 | ,601 | 4,295 | 78,297 | | | |
| 5 | ,514 | 3,671 | 81,968 | | | |
| 6 | ,470 | 3,354 | 85,322 | | | |
| 7 | ,416 | 2,970 | 88,291 | | | |
| 8 | ,408 | 2,911 | 91,202 | | | |
| 9 | ,347 | 2,476 | 93,679 | | | |
| 10 | ,257 | 1,834 | 95,513 | | | |
| 11 | ,216 | 1,539 | 97,053 | | | |
| 12 | ,166 | 1,186 | 98,239 | | | |
| 13 | ,142 | 1,016 | 99,255 | | | |
| 14 | ,104 | ,745 | 100,000 | | | |

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Source : Auteurs, 2022

Sur la base des 14 items introduits dans l'ACP, les données initiales sont représentées à 63,418% qui sont représentées sur un seul facteur. Néanmoins, ces résultats sont pertinents, car ils dépassent les 60%. Le seul facteur obtenu explique le modèle à hauteur de 63.418%. Quant aux valeurs d'extraction des items, elles sont représentées ci-dessous

Tableau 13 : Qualités de représentation et rotation de la matrice des composantes Performance

| | Extraction | Composante |
|---|------------|------------|
| | | 1 |
| Item 1 – Je sens de l’ambiance dans l’organisation | ,670 | ,819 |
| Item 2 – Il existe un travail d’équipe | ,594 | ,771 |
| Item 3 – Je ne crains pas la faillite de la société | ,638 | ,799 |
| Item 4 – Je suis satisfait des innovations faites par la société | ,670 | ,819 |
| Item 5 – C’est le travail que je voulais | ,611 | ,782 |
| Item 6 – Les clients sont satisfaits | ,684 | ,827 |
| Item 7 – Je suis satisfait des avantages sociaux qui me sont attribués | ,663 | ,815 |
| Item 8 – Je suis satisfait des performances organisationnelles de l’entreprise | ,635 | ,797 |
| Item 9 – Le nombre d’effectif n’est pas nombreux mais à juste nombre pour que je puisse être performant avec l’environnement | ,640 | ,800 |
| Item 10 – Le climat social est bien | ,568 | ,754 |
| Item 11 – Je suis satisfait des évaluations de performance faite par l’entreprise | ,577 | ,760 |
| Item 12 – Je suis satisfait de la position concurrentielle de l’entreprise | ,683 | ,827 |
| Item 13 – Les dépenses sont très bien maîtriser | ,648 | ,805 |
| Item 14 – Mon supérieur hiérarchique me motive très bien | ,595 | ,772 |

Source : Auteurs, 2022

Une seule composante a été extraite de la matrice, ce qui fait que les items de la performance organisationnelle sont regroupés sous une seule dimension. Les valeurs d’extraction des items sont supérieures à 0,5, justifiant une fois de plus leurs pertinences. C’est cette unique dimension obtenue qui sera alors traitée dans la suite des analyses.

- *Analyse de fiabilité*

L’étude de la fiabilité de la dimension retenue de la performance est représentée dans ce tableau.

Tableau 14: Statistique de fiabilité

| Performance | Alpha de Cronbach | Nombre d’éléments |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Performance organisationnelle | ,621 | 14 |

Source : Auteurs, 2022

Avec un alpha de Cronbach très important de 0,621 qui est supérieur à 0.6, cette dimension du leadership transformationnel regroupant les 9 items est fiable pour mener les analyses.

IV. DISCUSSION

Vu que notre hypothèse suggère que la communication et l'information contribue à la performance organisationnelle, il est donc nécessaire de vérifier la corrélation qui existent entre les variables c'est-à-dire les pratiques de GRH axées sur la communication et l'information et la performance organisationnelle.

Tableau 15: Corrélations entre les variables

| | | Performance |
|-------------|------------------------|-------------|
| PGRH_COM | Corrélation de Pearson | ,909** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 |
| | N | 100 |
| PGRH_INFO | Corrélation de Pearson | ,935** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 |
| | N | 100 |
| Performance | Corrélation de Pearson | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | |
| | N | 100 |

Source : Auteurs, 2022

Ce tableau montre que la communication est fortement corrélée avec la performance organisationnelle avec une corrélation de 0,909 qui est significative dont le p-value est largement inférieurs à 0,05.

L'information est fortement corrélée avec la performance organisationnelle avec une corrélation de 0,935 qui est significative dont le p-value est largement inférieurs à 0,05.

Ensuite la régression introduisant la performance comme variable dépendante ; les variables la communication et l'information comme variables indépendantes, a donné les résultats suivants.

Tableau 16: ANOVA sur communication/information et performance organisationnelle

| Modèle | Sommes des carrés | ddl | Carré moyen | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Régression | 169,346 | 2 | 84,673 | 448,947 | ,000 ^b |
| Résidu | 18,294 | 97 | ,189 | | |
| Total | 187,640 | 99 | | | |

b. Prédicteurs : (constante), INFO, COMM

Source : Auteurs, 2022

Le modèle est significatif, car le p-value est de 0,000 qui largement inférieur à 0,05. L'hypothèse nulle est donc rejetée. De ce fait, il est juste que la performance organisationnelle dépend des pratiques de la communication et l'information de la société.

Tableau 17: Récapitulatif des modèles

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation | Modifier les statistiques | | | | |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|---------------------------|----------------|------|------|---------------------|
| | | | | | Variation de R-deux | Variation de F | ddl1 | ddl2 | Sig. Variation de F |
| 1 | ,950 ^a | ,903 | ,900 | ,43428 | ,903 | 448,947 | 2 | 97 | ,000 |

Source : Auteurs, 2022

Comme énoncé précédemment, le modèle est significatif et son pouvoir explicatif est de 90,3%; ce qui veut dire que l'ensemble des variables introduites dans le modèle explique 90,3% de la variation de la performance organisationnelle. Cette variation est statistiquement significative ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Les variables explicatives communication et l'information exerce une influence sur la performance organisationnelle de la société, cependant il existe encore d'autres facteurs explicatifs non-couverts par cette étude.

Tableau 18: Tableau des Coefficients

| Modèle | Coéf non standardisé | | Coéf standardisé | t | Sig | Corrélations | | | Statistique de colinéarité | |
|---------------|----------------------|-----------------|------------------|-------|------|--------------|------------|------------|----------------------------|-------|
| | B | Erreur standard | Béta | | | simpl e | Partiell e | Partiell e | Tolérance | VIF |
| 1 (Constante) | ,100 | ,104 | | ,961 | ,339 | | | | | |
| COMM | ,358 | ,069 | ,366 | 5,219 | ,000 | ,909 | ,468 | ,165 | ,204 | 4,896 |
| INFO | ,620 | ,071 | ,609 | 8,680 | ,000 | ,935 | ,661 | ,275 | ,204 | 4,896 |

Source : Auteurs, 2022

Ici, la p-value n'est pas significatifs avec 0.339 supérieur à 0.05.

Entre autres, avec un béta égal à 0.366, ces résultats montrent que 36,6% de la variation de la variable de la performance organisationnelle sont expliquées par les pratiques de communication de la société.

Quant à la pratique de l'information, elle explique largement à hauteur 60,9% de la variation de cette performance.

V. CONCLUSION

Dans le but d'analyser l'importance de la communication et l'information dans la performance organisationnelle, cette étude s'est basée sur l'analyse des résultats d'enquête par sondage d'opinion au près d'un échantillon de 100 employés. Les différentes techniques statistiques d'analyses partant de l'analyse factorielle et de l'analyse de corrélation permettent de valider que la communication et l'information contribue à la performance organisationnelle.

REFERENCES

- [1] Allouche, Charpentier, Guillot, « Performances de l'entreprise et GRH, *Entreprise et Personnel* », n° 238, 2003.
- [2] Barney, "Organizational Culture: Can it be a source of sustained competitive advantage?", *The Academy of Management Review*, vol. 11, n° 3, 1986
- [3] Kabongo K., « Gestion et Organisation des entreprises », Cours Inédit, ISC-Goma, G2 Finances, 2000.

[4] Sainsaulieu, « *Sociologie de l'Organisation et de l'Entreprise* », Presses de la Fondation nationale des sciences politiques & Dalloz, Paris, 1987.

ANNEXE

Tableau 19 : Tableau de caractéristiques de l'échantillon

| Variabes | Modalités | Fréquence |
|-------------------|-------------------------|------------------|
| Genre | - Homme | 46.7 |
| | - Femme | 53.3 |
| AGE | - -19 ans | 26.7 |
| | - 19 à 30 ans | 33.3 |
| | - 31 à 35 ans | 6.7 |
| | - 36 à 40 ans | 10 |
| | - + 40 à 50 ans | 23.3 |
| Diplôme | - Bacc | 23.3 |
| | - Diplôme universitaire | 40 |
| | - Grande école | 26.7 |
| | - Autre | 10 |
| Ancienneté | - Oui | 66.7 |
| | - Non | 33.3 |
| Poste | - Responsable RH | 23.3 |
| | - DRH | 40 |
| | - Autres directeur | 36.7 |

Source : Auteurs, 2022