

Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes  
personnelles et attentes collectives

## LES ATTENTES EN INTELLIGENCE ÉCONOMIQUE DES EMPLOYÉS : ENTRE ATTENTES PERSONNELLES ET ATTENTES COLLECTIVES

Par : **BOUGHACHICHE Sebti**  
Maitre de conférences, EHEC Alger

**FEKIR Souhil**  
Doctorant, EHEC Alger



**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives**

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives**

Par : **BOUGHACHICHE Sebti**  
Maitre de conférences, EHEC Alger

**FEKIR Souhil**  
Doctorant, EHEC Alger

**Résumé:**

L'objectif de cette étude est d'identifier les attentes les plus importantes qui influencent l'implication des employés en intelligence économique, à retenir comme des facteurs clés de succès et leviers à promouvoir par l'entreprise. Ces attentes sont principalement de nature financière ou physiologique (salaire, conditions de travail, ...), et des attentes non financières ou non physiologiques (estime, reconnaissances, participation à la gestion, ...) dont les employés espèrent satisfaire à travers la mise en œuvre d'un dispositif d'intelligence économique efficace. Cette étude tente, d'autre part, de catégoriser ces facteurs selon ladite nature moyennant l'analyse factorielle, et de confirmer l'existence d'une relation entre eux. Afin de réaliser cette étude, un questionnaire comprenant 63 questions fermées de type Likert a été administré aux employés du secteur public des Télécom en Algérie, soit 200 Travailleurs (format papier) sélectionnés de façon aléatoire.

L'étude a permis d'obtenir un Alpha de Cronbach de 0,98. L'analyse factorielle exploratoire a permis d'identifier 02 facteurs principaux pour chaque élément constituant l'intelligence économique, à savoir, la veille stratégique, la protection de l'information, le lobbying :

- 1) Les facteurs des attentes personnelles ;
- 2) Les facteurs des attentes non personnelles ou collectives.

La moyenne générale, regroupant les trois éléments, correspondant à l'ensemble des attentes des employés définies dans le questionnaire, est de 2.75/5.

Les résultats de l'analyse factorielle ont permis de définir la meilleure façon de gérer ces attentes et d'améliorer le rendement des employés en intelligence économique, notamment à travers la catégorisation et les interactions mises en évidence.

## Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives

### ملخص:

تهدف هاته الدراسة إلى تحدد العوامل التي تؤثر على مردود العاملين في المسح البيئي والعلاقة فيما بينها، وكذا استخراج أهم العوامل. تقسم هاته العوامل إلى عوامل مادية وأخرى غير مادية. تم الرجوع إلى التحاليل الإحصائية الوصفية عن طريق حساب المتوسط والتحليل المعمقة عن طريق حساب معامل ألفا (كرونباخ) والتحليل العاملي. يحتوي الإستبيان على 63 سؤال وزع على 200 عامل بالقطاع العمومي للإتصال. تم الحصول على 104 إجابة. سمحت الدراسة بالحصول على معامل ألفا يساوي 0,93 , وعلى عاملين ميّزا مختلف مراحل المسح البيئي (اليقظة الإستراتيجية, حماية المعلومات وسياسات التأثير والإقناع), وهما «المنتظرات الفردية» و«المنتظرات الجماعية». المعدل العام للدراسة الناتج يساوي 2.75. تعبر هذه النتائج على طريقة تعبير العاملين في المسح البيئي على منتظراتهم من هذا النشاط المتميزة بمنتظرات فردية ومنتظرات جماعية عوضا عن المنتظرات المادية غير المادية ومدى تأثير المنتظرات الفردية على الجماعية, مما يهد لنا طريقا لتحديد كيفية التعامل مع هاته المنتظرات وتوجيهها نحو تطوير نشاط المسح البيئي الذي يعود بالإيجاب على القطاع.

### Introduction

L'intelligence économique(IE) est l'une des activités qui détermine le succès des entreprises qui évoluent en contexte concurrentiel. Parmi les facteurs de succès de cette activité, une ressource humaine qualifiée (GIA White paper, 2004) et motivée occupe une place primordiale. La motivation des employés en la matière peut s'appuyer sur leurs attentes comme forces motrices (théorie des attentes, Vroom, 1964), théorie de renforcement (Skinner, 1938) afin de susciter leur implication dans le développement de la culture de l'IE.

Après l'analyse des théories et des travaux de recherches sur la gestion des ressources humaines (Organisation Scientifique du Travail -Taylor (1911) et Fayol(1906), l'école des relations humaines (Elton Mayo 1927), Maslow (1943), Herzberg (1957), Weiss et al. (MSQ, 1967), Adams (1967), Porter & Lawler (1968),...et principalement la théorie des attentes et du renforcement, visant la détermination et l'explication des facteurs sources d'influence du rendement des employés, nous avons catégorisé ces attentes en attentes matérielles et attentes psychologiques.

A travers cette catégorisation, nous tenterons d'identifier les éléments qui sont sensés influencer le plus la motivation des employés afin de mieux les impliquer dans l'activité de l'IE, d'identifier par conséquent les facteurs de succès, et de déterminer par la suite la manière dont ces employés expriment leur besoins futurs ou attentes par le biais d'une analyse factorielle.

Avant de passer à cette étude, la définition des concepts est nécessaire.

## Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives

### Le concept d'Attentes en intelligence économique (AIE)

Nous définissons les attentes en intelligence économique comme tout besoin ressenti par **l'employé qu'il espère satisfaire dans le futur. Ce besoin –ou attente– est lié, au préalable et spécifiquement à l'efficacité du dispositif d'intelligence économique de l'entreprise. Ce dispositif sert à assurer le recueil de l'information servant la prise de décision, la protection du patrimoine de l'entreprise, et l'influence de l'environnement au bénéfice de cette dernière.**

Dans notre étude, ces besoins sont catégorisés en besoins ou attentes financières et des besoins ou attentes non financiers ou non physiologiques.

### Les théories des attentes

La théorie que nous pouvons qualifier comme l'une des bases les plus importantes pour ce travail de recherche est la théorie des attentes (Vroom, 1968), et Skinner (1938). Cette théorie définit un modèle dynamique qui explique le mécanisme de la motivation des employés et de leur satisfaction. Ce mécanisme prévoit notamment l'influence des attentes sur la performance des employés au travail.

Un employé entreprend la réalisation d'un travail satisfaisant après avoir consenti un effort, et attend, par conséquent, une récompense de la part de son organisation ; cela le motive à travailler mieux et plus.

Nous avons adopté le même mécanisme en identifiant les attentes en intelligence économique, où l'employé attend une récompense (pécuniaire ou non pécuniaire) après la participation au succès de l'activité de l'intelligence économique (mise en place et/ou en fonctionnement), ce qui renforce son implication (théorie de renforcement et des attentes). Le fait d'impliquer les employés et tenir compte de leurs attentes peut créer la culture d'intelligence économique.

Cette catégorisation s'inspire des travaux suivants :

-Les théories de Maslow (1943) qui a défini deux grandes catégories, à savoir des éléments physiologiques (de satisfaction) qui regroupent les besoins physiologiques et ceux de la sécurité, et les besoins psychologiques (de motivation) qui regroupent les besoins d'appartenance, d'estime et de réalisation ;

-Herzberg (1957) qui a distingué entre les facteurs d'hygiène (extrinsèques) qui concernent l'environnement du travail, et les facteurs moteurs de motivation (intrinsèques) qui concernent le contenu du travail, le rôle ;

-Le MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire), qui est un outil de mesure de la satisfaction au travail a été développé par Weiss et al. (1967), et qui inclut dans sa version courte 20 questions représentant deux facteurs : les facteurs de satisfaction intrinsèques et les facteurs de satisfaction extrinsèques.

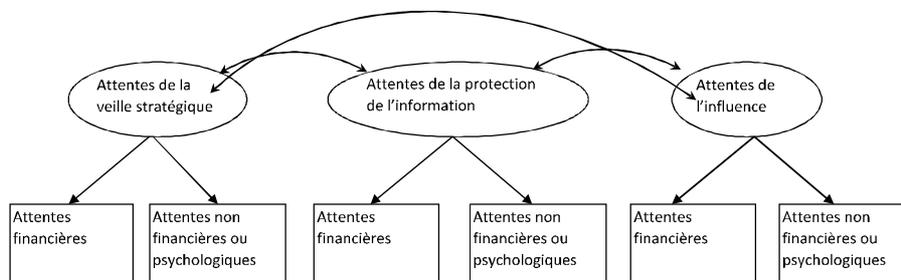
## Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives

Nous supposons dans ce travail que l'expression des attentes en intelligence économique par les employés se décline selon la répartition sus citée (financières, non financières ou psychologique), le tout en interaction.

Nous avons supposé, d'autre part, que les attentes les plus importantes et qui motivent le plus les employés à pratiquer l'activité d'intelligence économique sont les facteurs financiers à caractère individuel (salaire, prime de rendement, ...).

Dès lors, pour traiter les hypothèses que nous venons d'émettre, notre étude, conduite selon le modèle et la méthode de recherche suivants, a donné lieu à des résultats que nous exposerons amplement.

### Le modèle de recherche



### La méthode de recherche

Le questionnaire a été développé en se basant principalement sur la littérature (théories sus citées) et l'observation du terrain concernant les diverses attentes des employés, notamment les plus importantes.

L'observation du terrain nous a permis de détecter les principales attentes des employés de l'intelligence économique. Ces dernières concernent notamment le salaire et l'avancement, la considération et l'implication.

Le format de notre questionnaire, qui s'inspire du modèle d'échelle de Likert, avec une échelle composée de 05 niveaux liés à l'effet prévu (Faible, Moyen, Fort, Très fort, Indispensable), est exprimé de questions courtes.

La dernière version de ce questionnaire a fait l'objet d'un test satisfaisant auprès d'un nombre réduit d'employés.

Le questionnaire regroupe 21 variables mesurant la satisfaction et la motivation, dont 09 concernent les facteurs financiers ou physiologiques (\*):

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes  
personnelles et attentes collectives**

**Table1** : questionnaire AIE (1/Veille stratégique – 2/Protection de l'information -3/L'influence)

A/Facteurs (attentes) financiers ou physiologiques

L'amélioration de votre rémunération

L'amélioration des conditions de travail et les services sociaux

Le développement de votre carrière professionnelle

Votre performance et rendement individuel

Le rendement de l'équipe que vous gérez

Le pouvoir et l'autorité atteint au milieu travail

La qualité des formations assurées

Les formations payées par vous-même et autorisées par l'entreprise

L'expression de vos besoins de façon plus aisée

B/Facteurs non financiers ou non physiologiques

L'efficacité de la communication au sein l'entreprise

Votre participation à la gestion de l'entreprise (propositions, ...)

Le renforcement de votre culture et valeurs

Un meilleur travail en équipe

L'esprit de votre équipe de travail

Les possibilités de manager une équipe agréable et efficace

L'amélioration des services rendus aux clients

Votre accomplissement

L'estime et la reconnaissance

Votre appartenance à un milieu de travail adéquat

Le développement du secteur des Télécommunications

Le développement du pays

---

(\*) Ces questions (21) ont été reproduites pour chaque élément de l'IE (veilles stratégique, protection de l'information, l'influence) où le répondant répond aux mêmes questions trois fois, soit 63 questions.

Nous avons supposé, à cet effet, l'existence de deux facteurs (types d'attentes) pour les trois éléments de l'intelligence économique et qui sont inter-reliés.

**La collecte des données**

Deux cents questionnaires anonymes ont été distribués aléatoirement aux travailleurs appartenant au secteur public des Télécom en Algérie. Le taux de réponse est de 52 % (104 répondants), dont 04 ont été rejetées en raison du nombre élevé de non réponses.

## Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives

### L'analyse statistique

En premier lieu, les réponses correspondant aux attentes en intelligence économique avec ses trois composantes ont été soumises au traitement statistique descriptif (la moyenne). Après, nous avons procédé au traitement statistique approfondi (la consistance interne et celle des corrélations, l'analyse factorielle exploratoire et la régression linéaire).

L'analyse de la consistance interne a été mesurée avec Alpha de Cronbach pour l'ensemble des questions (Alpha > 0.7, Nunnally, 1978). Cet outil ne permet pas de vérifier l'unidimensionalité des échelles de mesures (Gerbing et al., 1988), ce qui a nécessité de recourir à une analyse factorielle exploratoire.

Nous en avons eu recours à l'analyse factorielle exploratoire en raison de la spécificité du secteur, la nouveauté des questions choisies et de l'étude.

Cette analyse permet de réduire le nombre d'observations en facilitant l'analyse, et en regroupant l'ensemble des variables (dites manifestes) en un nombre très réduit de facteurs dits variables latentes (les deux facteurs dans notre cas). Elle permet aussi de mettre en évidence les corrélations entre ces facteurs. L'extraction a été faite selon la méthode des composantes principales, et la rotation selon la méthode Oblimin ; les coefficients correspondant à chaque variable manifeste qui sont au-dessous de 0.4 n'ont pas été pris en considération.

Une étude de la régression linéaire a été réalisée entre les facteurs.

### Les résultats

Les caractéristiques de l'échantillon :

Le taux global de réponses est de 52 % (104/250) parmi lesquelles 04 ont été rejetées car elles incluent un nombre de non réponses élevé. L'échantillon final est composé de :

- 23,5% de personnes âgés entre 18 et 30 ans, 43,9% entre 30 et 40 ans, soit un total de 98% (2% manquantes) ;
- 17,3% de personnes non universitaires et 80 % universitaires (total de 97%) ;
- 9,2% avec une ancienneté <3 ans, 31,6% avec une ancienneté entre 3 et 7 ans, 34,7% entre 7 et 15 ans, 21,4 % de 15 et plus ;
- 10,2% de maîtrise, 68,4% de cadres et 16,3 de cadres supérieurs ;
- 29,6% appartenant à la fonction ressources humaines et administration, 28,6% à la fonction commerciale, 10,2 % financiers, et 22,4% techniciens.

### Les Résultats Psychométriques de AIE:

L'Alpha de Cronbach mesurant la consistance interne est de 0,98 pour l'ensemble des questions ; 0,96 pour le facteur veille stratégique et 0,97 pour le facteur protection et l'influence. L'analyse factorielle exploratoire a permis de déterminer 02 facteurs : facteurs des attentes personnelles et facteurs des attentes non personnelles ou collectives.

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives**

La table 2 ci-après représente la distribution des items selon les deux facteurs.

Le calcul de la moyenne montre que les attentes les plus importantes sont liées au développement du secteur de la télécommunication en premier lieu, au développement du pays et aux services rendus aux clients, à l'efficacité de la communication en deuxième lieu. L'amélioration du salaire et de l'accomplissement personnel sont en dernière position parmi les éléments ayant eu la moyenne, contrairement à ce qui a été supposé.

31% des répondants ont donné très fort au « développement du secteur de la télécommunication », au « développement du pays » et aux « services rendus aux clients », 27% l'ont donné à l'efficacité de la communication interne.

Table : factor loading of items on AIE- 1/ Veille stratégique      Facteurs

	1	2	3
<b>A/ Facteurs des attentes non personnelles ou collectives</b>			
Le développement du secteur des Télécommunications	,949		
L'amélioration des services rendus aux clients	,941		
Le développement du pays	,930		
L'efficacité de la communication au sein l'entreprise	,732		
Les possibilités de manager une équipe agréable et efficace	,711		
Le renforcement de votre culture et valeurs	,496		
Le rendement de l'équipe que vous gérez	,471		
<b>B/ Facteurs des attentes personnelles essentiels</b>			
L'amélioration de votre rémunération		,935	
Votre accomplissement		,847	
L'estime et la reconnaissance		,806	
Le développement de votre carrière professionnelle		,759	
Votre appartenance à un milieu de travail adéquat		,744	
L'amélioration des conditions de travail et les services sociaux		,722	
La qualité des formations assurées		,550	
<b>C/ Autres facteurs des attentes personnelles</b>			
Les formations payées par vous-même et autorisées par l'entreprise			,788
Votre performance et rendement individuel			,522
L'expression de vos besoins de façon plus aisée			,409
Votre participation à la gestion de l'entreprise (propositions, ...)			,404

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives**

Matrice de corrélation des composantes

	1	2	3
1	1.000		
2	<b>.609</b>	1.000	
3	<b>.328</b>	<b>.435</b>	1.000

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Oblimin avec normalisation de Kaiser.

Les items « Le pouvoir et l'autorité atteint au milieu travail », « un meilleur travail en équipe », et « L'esprit de votre équipe de travail » ont été supprimés car ils ont été reliés à deux différents facteurs..

Table2 : factor loading of items on AIE : **Protection de l'information**

	Facteurs	
	1	2
A/ Facteurs des attentes non personnelles ou collectives		
Le rendement de votre équipe que vous gérer	.999	
Le développement du pays	.997	
Le développement du secteur des Télécommunications	.994	
L'amélioration des services rendus aux clients.917		
Votre participation à la gestion de l'entreprise (propositions,...)	.848	
L'esprit de votre équipe de travail	.785	
L'efficacité de la communication au sein l'entreprise	.673	
Les possibilités de manager une équipe agréable et efficace	.664	
L'expression de vos besoins de façon plus aisée	.658	
Le renforcement de votre culture et valeurs	.656	
A/ Facteurs des attentes personnelles		
Le pouvoir et l'autorité atteint au milieu travail		.910
L'amélioration de votre rémunération		.906
Le développement de votre carrière professionnelle		.879
Votre accomplissement		.875
L'estime et la reconnaissance		.856
Votre appartenance à un milieu de travail adéquat		.854
L'amélioration des conditions de travaille les services sociaux		.784
La qualité des formations assurées		.633

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives**

Matrice de corrélation factorielle

Facteurs	1
2	.608

L'item « Les formations payées par vous-même et autorisées par l'entreprise » a été supprimé car il est relié à deux facteurs différents.

L'item « Votre performance et rendement individuel » a été supprimé car ce dernier appartient au groupe des attentes individuelles, et lors de l'analyse, il a été relié au groupe des attentes collectives par le système (SPSS).

L'item « Un meilleur travail en équipe » a été supprimé car ce dernier appartient au groupe des attentes collectives et lors de l'analyse il a été relié au groupe des attentes individuelles par le système (SPSS).

Table 3 : factor loading of items on AIE: **L'influence**

	Facteurs	
	1	2
A/ Facteurs des attentes non personnelles ou collectives		
L'amélioration des services rendus aux clients	,985	
Le rendement de votre équipe que vous gérer	,932	
Les formations payées par vous-même et autorisées par l'entreprise	,872	
La qualité des formations assurées	,828	
Les possibilités de manager une équipe agréable et efficace	,777	
Le développement du secteur des Télécommunications	,708	
L'esprit de votre équipe de travail	,698	
Un meilleur travail en équipe	,557	
Votre accomplissement	,506	
Votre participation à la gestion de l'entreprise (propositions,...)	,471	
Le développement du pays	,460	
A/ Facteurs des attentes personnelles		
L'amélioration des conditions de travail les services sociaux		1,08
L'amélioration de votre rémunération		,920
L'estime et la reconnaissance		,813
Le développement de votre carrière professionnelle		,743
L'expression de vos besoins de façon plus aisée		,685
Votre appartenance à un milieu de travail adéquat		,614
L'efficacité de la communication au sein l'entreprise		,567
Le pouvoir et l'autorité atteint au milieu travail		,557
Le renforcement de votre culture et valeurs		,693

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives**

Matrice de corrélation factorielle

Facteurs	1
2	,832

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales

Méthode de rotation : Oblimin avec normalisation de Kaiser

L'Analyse de la régression linéaire visant la détermination des éventuelles interactions existant entre les attentes liées aux attentes personnelles et attentes non personnelles ou collectives a permis d'obtenir les résultats suivantes :

**Pour la veille stratégique :**

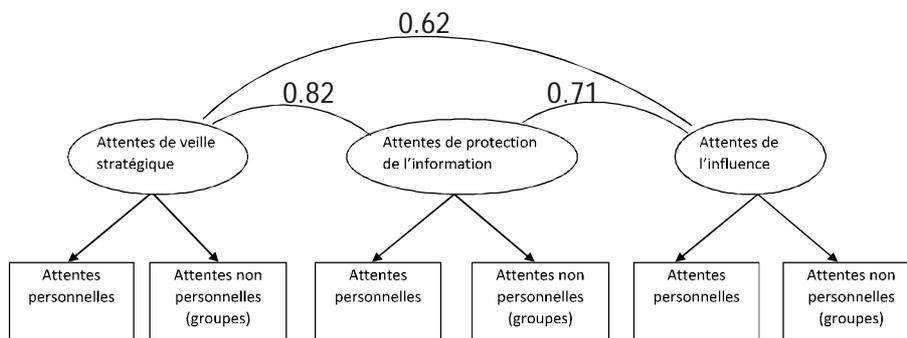
$$AC = 0.55AP + 3.31 \times 10^{-16} \text{ (sig. } = 0,0000 \text{ ; } t = 7,15).$$

**Pour la protection de l'information :**

$$AC = 0.626AP + 2,10 \times 10^{-16} \text{ (sig. } = 0,0000 \text{ ; } t = 7,89).$$

(AP : attentes personnelles ; AC : attentes collectives)

Le modèle de l'étude réalisé, en se basant sur les résultats obtenus, peut être présenté comme suit :



La corrélation (interactions) entre les trois éléments constituant l'intelligence économique (veille stratégique, protection de l'information et l'influence) est confirmée suite à une analyse de régression linéaire appliquée sur les moyennes des attentes liées à ces trois composantes. Les résultats de l'analyse de la régression linéaire ont permis d'identifier la relation entre les trois éléments :

$$AV_s = 0.82 AP_i \text{ (} t = 10.87, b = .71).$$

$$AP_i = 0.71 AP_n \text{ (} t = 9.9, b = .71)$$

$$AV_s = 0.62 AP_n \text{ (} t = 5.6, b = .5)$$

### **Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes personnelles et attentes collectives**

(AVs : Attentes veille stratégique ; APi : attentes Protection de l'information ; AIn : attentes Influence)

Les résultats de l'analyse de la consistance avec Alpha de Cronbach supérieur à 0,7 démontrent que celle-ci est suffisamment élevée pour qu'elle puisse supporter la validité de l'instrument. L'analyse factorielle exploratoire a permis de distinguer clairement 02 facteurs expliquant 61 % de la variance totale : le facteur des attentes personnelles et le facteur des attentes non personnelles ou collectives.

Le facteur des attentes personnelles regroupe des besoins qui assurent l'équilibre personnel de l'individu (de nature pécuniaire ou non pécuniaire) au travail avec, en tête, la rémunération et la reconnaissance. Le facteur des attentes non personnelles ou collectives regroupe les besoins qui assurent l'équilibre des besoins collectifs avec, en premier, la satisfaction des services rendus aux clients, la participation à la gestion de l'entreprise et le développement du pays.

D'après les résultats des analyses précédentes, (analyses factorielles), les attentes personnelles et les attentes non personnelles ou collectives sont inter-corrélées.

Nous pouvons supposer, à partir de ces résultats (notamment de la régression linéaire), que l'employé doit être satisfait sur le plan personnel en premier lieu. Il est difficile de supposer que l'individu peut être satisfait sur le plan collectif avant d'assurer un minimum de satisfaction sur le plan personnel, sachant que le facteur « Votre performance et rendement individuel » étant de nature personnelle fait l'exception en se positionnant comme facteur collectif dans l'analyse de la politique d'influence.

Cette étude, et d'après ces analyses et exceptions, tente de distinguer clairement deux types d'attentes (personnelles et non personnelles), au lieu de distinguer des facteurs de nature financière et des attentes de nature non financière comme prévu dans les hypothèses (besoins définis dans les différentes théories de motivation).

Cela supposera que les attentes liées à l'intelligence économique se déclinent selon la répartition personnelle - non personnel, au contraire des besoins immédiats, qui se déclinent selon la répartition financière, non financière ou psychologique. Ceci dit, une étude plus large étendue à plus de secteurs, devra valider cette hypothèse.

L'étude de la moyenne démontre que les attentes liées au « développement du secteur de la télécommunication », « développement du pays », « services rendus aux clients », et « l'efficacité de la communication interne », avec la moyenne la plus élevée, ne peuvent être retenus comme des facteurs clés de succès pour la création de la culture de l'intelligence économique, mais sont quand même des facteurs importants, et une étude plus large permettra éventuellement de préciser le niveau de ces derniers.

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes  
personnelles et attentes collectives**

Ce questionnaire qui n'exprime pas l'ensemble des attentes possibles des employés se réfère aux attentes ayant, selon les théories de motivation sus citées, l'effet le plus important.

Cette partie de l'étude confirme la distinction entre différents types de facteurs ou attentes qui sont sensés influencer l'implication des employés à l'activité de l'intelligence économique par la classification personnel-non personnel. Le premier facteur concerne les attentes de nature personnelles et qui permettent de satisfaire les employés sur le plan personnel ; le second correspond aux attentes non personnelles ou collectives qui assurent une satisfaction sur le plan collectif.

Ces attitudes, de par leur impact sur l'implication des employés à l'activité de l'intelligence économique et leur acculturation dans ce domaine, doivent pouvoir aider à mieux réussir la stratégie d'intelligence économique de l'entreprise.

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes  
personnelles et attentes collectives**

**Conclusion :**

Cette étude a examiné les éléments qui peuvent influencer l'implication des employés à l'activité de l'intelligence économique dans le secteur public des télécom en Algérie et de distinguer les plus importants. Elle tente d'autre part de les catégoriser selon leur nature afin d'expliquer la manière dont les employés exprime leurs attentes en intelligence économique.

Les facteurs les plus importants sont le développement du secteur de la télécommunication, le développement du pays, les services rendus aux clients, et l'efficacité de la communication interne.

La catégorisation est faite selon la nature personnelle –non personnelle ou collective des attentes en intelligence économique qui sont intercorrélés.

Ces résultats peuvent assister les managers d'entreprise à hiérarchiser ces attentes selon leur degré d'importance et de comprendre la façon dont elles sont exprimées, afin de les exploiter dans la mise en place du dispositif d'intelligence économique et d'une culture efficace en la matière.

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes  
personnelles et attentes collectives**

**Références**

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), 'Advances  
—  
Experimental Social Psychology (vol. 2)' New York: Academic Press.
- Anderson, J. and S. Gerbing (1988). Structural Equation Modeling in Practice:  
A review and Recommended Twostep Approach' Psychological Bulletin, vol.  
103(3), 411-423.
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation  
models' Sociological Methods and Research, 17, 303-316.
- Brown, M., Hohenshil, T.H., & Brown, D. (1998). School Psychologists' job  
satisfaction in the USA: A national study' School Psychology International  
Journal, 19(1), 79-89.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit.  
In: Bollen, K. A. & Long, J. S. (Eds.)' Testing Structural Equation Models. pp.  
136-162. Beverly Hills, CA: Sage
- Bruce, W.M. & Blackburn, J.W. (1992). Balancing job satisfaction and  
performance: A guide  
for human resource professionals. Westport, Conn.: Quorum Books, 4-23.
- Byrne, B.M. (2001). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts,  
applications and programming. Mahwah, New Jersey: Lawrence Earbaum.
- Derlin, R., & Schneider, G. T. (1994). Understanding job satisfaction: Principals  
and teachers, urban and suburban' Urban Education, 29 (1), 63-68.
- Didellon, L. & Valette, F.(1996). L'utilisation des indices d'ajustement dans les  
modèles d'équation structurelles: présentation et recommandations d'usage.  
Actes des 13èmes journées nationales des IAE, Tome2, Toulouse.
- GIA White paper (2004). key success factors of Competitive intelligence. 4/04.
- Green, J. (2000). Job satisfaction of community college chairpersons.  
Unpublished doctoral  
dissertation, Virginia Polytechnic and State University, Blacksburg,  
VA.
- Herzberg (1959)
- Herzberg, F. (1975). Le travail et la nature de l'homme. Paris, Enterprise  
modern.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R., & Capwell, D. (1957). Job attitudes:

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes  
personnelles et attentes collectives**

Review of research and opinion. Pittsburgh: Psychological Services of Pittsburgh.

Hu & Bentler (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives' *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49, (3), 209-216. L. Didellon & P. Valette-Florence (1996), page 112.

Joreskog, K.G. & Sorbom, D. (1993). LISREL8: User's reference guide. Chicago: Scientific Software International Inc.

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M.D. *Handbook of*

*Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.

Ch. Homburg, H. Baumgartner (1995), Beurteilung von Kausalmodellen: Bestandsaufnahme und Anwendungsempfehlungen, *Marketing – Zeitschrift für Forschung und Praxis*, 17, 3, 162-176; (nochmals abgedruckt in: Hildebrandt, L., Homburg, Ch. (1998, Hrsg.), *Die Kausalanalyse*, 343-369, Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart).

Marsh, H. W., Balla, J. R., & Hau, K. T. (1996). An evaluation of incremental fit indexes: A clarification of mathematical and empirical properties. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.). *Advanced structural equation modeling techniques* (pp.315-353. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.

Maslow, A. (1943). A theory of human motivation' *Psychological Review*. vol. 50, 1943, 370-96.

Maynard, M. (1986). Measuring work and support network satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 23, 9-19.

Mayo, Elton (1933). *The human problems of an industrial civilisation*. New York: MacMillan.

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes  
personnelles et attentes collectives**

McClelland, D. (1962). Organizational patterns of managerial job attitudes. New York, American foundation of management research, 1964.

Quinn, R. P., Staines, G. L., & McCullough, M. R. (1974). Job satisfaction: Is there a trend? Manpower Research Monograph No. 30, U.S. Department of Labor. Washington,

DC: Government Printing Office.

Miller, N. J. (1985). A description of secondary school principals in Minnesota and their job satisfaction' An authorized facsimile of an unpublished doctoral dissertation (University of North Dakota, Grand Forks, 1985), Ann Arbor, MI: University Microfilms International. In Waskiewicz, S.P. (1999). Variables that contribute to job satisfaction of secondary school principals. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic and State University, Blacksburg, VA.

Nicole and al. (1997). Diriger et motive: secret et pratiques. Edition Chihab, Edition des organisations. Alger.

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd ed.). New York: McGraw-Hill. PNunnally.

O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). 'Perceived organizational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organizational commitment' Applied

Psychology: An International Review, 48, (2), 197-209. Pedhazur & Schmelkin, 1991

Pedhazur, E. J., & Schmelkin, L. P. (1991). Measurement, design, and analysis: An integrated approach. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Porter LW, Lawler EE (1968). Managerial attitudes and performance. Illinois Irwin and Dorsey.

Skinner, B.F(1938). The behavior organisms, New York, Appleton Century Crofts.

**Les attentes en intelligence économique des employés : entre attentes  
personnelles et attentes collectives**

Spector, P. E. (1997). 'Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences'

Thousand Oaks, CA: Sage.

Sylvie, L.M., Gilles, D., François, H., Marie, C.T., Serge, D. & Jean, F.H. (2000). 'Clinimetric scale to measure surgeons' satisfaction with anesthesia services' CAN J ANESTH, 47:5, 398-405.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1989). Using multivariate statistics (2nd ed.). Cambridge: Harper & Row.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2006), Using Multivariate Statistics (5th Edition), Allyn & Bacon, Inc., Needham Heights, MA.

Taylor, F. (1911). Principals of Scientific Management. New York: Harper & Brothers.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.

Vroom, V. H. (1982). Work and motivation (Rev. ed.). Malabar, FL: Robert E. Krieger

Publishing Company.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis, MN: The University of Minnesota Press.