

Conclusion générale

Conclusion générale

Conclusion générale :

De nos jours, l'incertitude économique actuelle et l'ouverture de la concurrence ont imposé aux entreprises de nouvelles priorités sur l'emploi. Donc il est important pour les entreprises de ne pas négliger le système d'appréciation de la performance, car il pouvait avoir une influence importante sur toutes les composantes de la fonction ressources humaines comme : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation, la rémunération, les relations sociales, le recrutement et la gestion des carrières.

Chaque entreprise doit trouver une réponse adaptée à l'intention du personnel en sachant qu'il n'existe aucune technique garantissant la motivation car la solution vient de la personnalité de chaque salarié et de ses initiatives.

Toute entreprise se doit, avant le choix, la création et la mise sur pied d'un système d'évaluation, et d'assurer que celui-ci va contribuer à la performance au bon rendement de ses employés, et un effet positif pour l'organisation tout entière. Pour cela, elle doit donc veiller à ce que le système d'appréciation concorde avec les objectifs qui ont été déclarés et aussi, que ces objectifs soient bien maîtrisés et assimilés par les salariés. De même, il est important que le système ainsi mis en place corresponde parfaitement avec les attentes des employés afin qu'il puisse être un moyen d'amélioration de la performance car qui dit système d'appréciation adéquat pour une entreprise, dit prise en compte des résultats de cette appréciation et mesures concrètes suite à cette appréciation sur les employés, et donc satisfaction des salariés. Ceci donc favorise la performance des employés du fait que ceux-ci sont conscients des efforts déployés par l'entreprise pour leur évolution.

Les résultats de notre travail nous ont permis, dans un premier temps, de comprendre le déroulement du système d'évaluation des performances, ainsi les différents concepts liés au système d'évaluation. C'est un système qui doit être au cœur de la gestion des ressources humaines, sa pratique permanente est difficile à maîtriser. Elle renvoie à un enjeu de transparence, étroitement lié à celui de l'équité.

Le système d'évaluation de la performance étant un acte purement managérial, il constitue une pièce maîtresse du grand processus ressources humaines. Il est donc vital pour toute entreprise de prendre avec beaucoup de considération ce système car il représente quelque peu un pilier essentiel sur lequel viennent se greffer d'autres processus RH tels que le

Conclusion générale

recrutement, la rémunération, la promotion, la formation, le licenciement, la détermination des emplois et des postes, la gestion des carrières.

La réalisation de ce mémoire nous a permis d'acquérir de nombreuses connaissances au sujet de la motivation des salariés, et que la motivation n'est pas un état d'esprit mais le résultat d'un processus, et représente un construit difficile à analyser d'où des difficultés à la mesurer, et à l'évaluer. Nous avons traité aussi les différentes théories de motivation et les différents facteurs qui stimulent la motivation au travail.

Notre étude s'étant déroulée au sein de la société National de Génie Civil et bâtiments, nous avons mené nos recherches sur, « **Le système dévaluation de la performance des RH et son impact sur la motivation des salariés** », et nous sommes intéressés à la manière dont se déroulent les évaluations et leur l'effet sur la motivation des salariés.

Pour tester nos hypothèses, nous avons réalisé une enquête par questionnaire adressé aux employés de la société, et après l'analyse des résultats obtenus, nous relevons les points suivants :

L'étude nous a permis de découvrir aussi que la plupart des employés connaissent le système d'évaluation lui-même mais ils ne connaissent pas le déroulement de ce système au sein de leurs entreprises, et cela démotive les employés parce que l'employé est censé connaître la méthode par laquelle il est évalué. Et que l'effet du SAP ne renvoie pas à la connaissance du système de l'évaluation mais aussi aux techniques utilisées dans l'évaluation, ce qui nous permis de confirmée l'hypothèse qui indique que le système d'évaluation des performances est insuffisant pour la motivation des salariés.

Le système d'évaluation des performances de la société GCB c'est un système moyennement équitable à cause du manque de communication entre les employés et les supérieurs hiérarchiques.

Ainsi, que l'évaluation de la performance est une opération qui a une grande importance à travers laquelle l'entreprise évalue la performance de ses travailleurs et leur rendement et ceci confirme notre hypothèse stipulant que l'évaluation de la performance est utile dans le développement des compétences du personnel.

Conclusion générale

Et à la lumière des résultats de l'enquête, nous avons présenté des suggestions qui sont déjà mentionné auparavant. Pourraient éventuellement faire l'objet d'étude et d'enrichissement par d'autres travaux, comme la mesurer de la contribution du système d'évaluation des performances dans la prise de décision de la DRH et d'assemble le système de contrôle et le système d'appréciation dans un même service afin de minimiser les coûts.

Dans le but de la réalisation de ce travail on a confronté des obstacles dans l'élaboration de cette mémoire, parmi ces difficulté le manque des livres qui traite du système d'évaluation des performances dans la bibliothèque de notre école, ce qui me rend obligé d'aller chercher les documents dans différentes bibliothèques. Ainsi des obstacles sur le terrain, dues principalement à la difficulté de projeter les notions théoriques sur l'entreprise algérienne, et parfois la non coopération des employés.

Enfin, nous pouvons dire que l'homme a longtemps été considéré comme un outil facilement substituable, ce n'est que progressivement que les entreprises ont pris conscience que le facteur clé de succès n'était pas la machine, mais cette ressource inépuisable nommée « L'homme ». Donc un homme qui se sent satisfait, motivé et qu'il travaille dans un endroit d'équité et de transparence, est une richesse pour l'entreprise.