

Remerciements	
Dédicaces	
Liste des schémas	
Liste des graphes	
Liste des tableaux	
Liste des abréviations	
Sommaire	
Introduction générale	
CHAPITRE 1 : Le système d'évaluation de la performance des RH.....	1
SECTION 1 : le cadre conceptuel du système d'évaluation des performances des RH.....	3
1.1. Définition des concepts de l'évaluation des performances.....	3
1.1.1. L'évaluation (appréciation) du personnel.....	3
1.2. L'évaluation du rendement.....	4
1.3. L'évaluation et la gestion des compétences.....	4
1.3.1. Définition de la compétence.....	4
1.3.2. La gestion des compétences.....	5
1.4. Définition de la gestion des carrières.....	6
1.2. La notion de la performance.....	6
1.2.1. Définition de la performance.....	6
1.2.2. Identification des niveaux de mesure de la performance.....	7
1.2.3 La performance individuelle.....	8
1.2.4. La performance sociale.....	8
1.3.L'évaluation de la performance ou appréciation des performances.....	9
1.3.1.Le système d'appréciation des performances humaines.....	9
SECTION 2 : La mise en place d'un système d'évaluation de la performance.....	10
2.1. La combinaison entre le système d'appréciation et le contexte organisationnel.....	10
2.2. Les résistances au changement.....	12
2.3. Les différentes étapes de processus d'évaluation.....	13
2.3.1. Préalable à l'évaluation.....	13
2.3.2.Préparation.....	14
2.3.3. L'évaluation proprement dite.....	14
2.3.4. Résultats obtenus et recommandations.....	14
2.3.5. Contrôle à chaque étape.....	15

2.4. Types et contenu des appréciations.....	15
2.5. Les critères d'évaluation.....	17
2.6. Les erreurs à éviter au moment de l'évaluation.....	18
2.7. Les composantes interdépendantes d'un processus d'évaluation.....	19
2.7.1. Les finalités de l'appréciation.....	19
2.7.2-L'objet de l'appréciation.....	20
2.7.3. Les acteurs participants à l'évaluation.....	22
2.7.4. Les procédures.....	23
2.7.5. Le référentiel.....	24
SECTION 3 : les méthodes d'évaluation de la performance.....	24
3.1. L'entretien.....	24
3.2. Les tests.....	28
3.2.1. Les différents types d'épreuves.....	28
3.3. L'évaluation à 360°.....	29
3.4. Les centres d'évaluation « Assessment Centres ».....	30
3.5. La méthode d'échelle graphique.....	30
3.6. La méthode de rangement.....	30
3.7. La méthode de classement.....	31
3.8. L'évaluation libre.....	31
3.9. La méthode du choix forcé.....	31
3.10. L'échelle de notation.....	33
Chapitre 2 : Les approches de motivation des ressources humaines.....	33
SECTION 1 : des généralités sur le concept de motivation.....	34
1.2. Définition de la motivation.....	35
1.3. Les caractéristiques de motivation.....	36
3.1. Le déclenchement du comportement.....	36
3.2. La direction du comportement.....	36
3.3. L'intensité du comportement.....	37
3.4. La persistance du comportement.....	37
1.4. La typologie des motivations.....	38
4.1. La motivation finale.....	39
4.2. La motivation instrumentale.....	39

4.3. La motivation de survie.....	39
4.4. La motivation obsessionnelle.....	39
1.5. Principales dimensions de motivation et grandes controverses.....	40
1.6. Le processus de motivation.....	41
1.7. Relation entre Motivation, Performance.....	43
SECTION 2 : les modèles théoriques de la motivation humaines.....	44
2.1. Les théories des besoins - mobiles – valeurs.....	45
2.1.1. Les théories des besoins.....	45
2.1.2. Les théories classiques de la motivation intrinsèque.....	48
2.1.3. Les théories de l'évaluation cognitive.....	49
2.1.4. La théorie des caractéristiques de l'emploi d'Hackman et Oldham.....	49
2.1.5. Les théories de la justice organisationnelle et de l'équité.....	49
2.2. Les théories du choix cognitif.....	50
2.2.1. L'approche cognitive interactionnelle classique.....	50
2.2.2. L'approche cognitive intermittente.....	51
2.2.3 L'approche des dynamiques de l'action.....	51
2.3. Les théories de l'autorégulation et de la métacognition.....	52
2.3.1. La théorie de la fixation des objectifs.....	52
2.3.2. Les théories de l'autodétermination.....	53
SECTION 3 : Les principaux facteurs qui favorise la motivation du personnel.....	53
3.1. Le management motivant.....	53
3.1.2. Le management participatif.....	53
3.1.3. Le management ou direction par objectif (DPO)	53
3.1.4. La délégation de pouvoir.....	54
3.1.5. Le leadership adaptif.....	54
3.2. L'entreprise motivante.....	55
3.2.1. La rémunération.....	55
3.2.2. La formation.....	56
3.2.3La gestion de carrière.....	56
3.2.4. Les conditions de travail.....	57
3.2.5. Une communication interne claire et transparente.....	57
3.2. Le travail motivant.....	58
3.3.1. L'enrichissement des tâches.....	58
3.3.2. Changer la nature de travail.....	59
Chapitre 3 : Analyse du système d'évaluation de la performance des RH au sein de GCB.....	62

SECTION 1 : Présentation de la société Nationale de Génie Civil et bâtiments	63
1.1. Historique de l'entreprise Nationale de Génie Civil et bâtiments (GCB)	63
1.1.2. Les activités, les métiers et les moyens de GCB.....	63
1.1.2.1. Les activités de GCB.....	63
1.2.2. Les métiers de GCB.....	64
1.3.2. Les Moyens de GCB.....	65
1.3. Les objectifs de GCB.....	65
1.4. Les différentes missions de DRH de la société GCB.....	67
1.4.1. L'acquisition des ressources nécessaires	67
1.4.2. La stimulation des ressources.....	68
1.4.3. Le développement des ressources humaines au sein de GCB.....	73
SECTION 2 : Cadre méthodologique de l'étude pratique	75
1.2. La méthodologie de l'enquête.....	76
1.3. L'objectif de l'enquête.....	76
2.3. La population ciblée dans notre recherche.....	76
1.4. L'échantillonnage.....	77
2.5. La méthode de traitement.....	77
2.6. La structure du questionnaire.....	78
2.6.1. Le plan du questionnaire.....	78
2.6.2.Types de questions utilisées.....	78
2.7.Les limites de l'enquête.....	79
SECTION 3 : L'analyse des résultats du l'enquête	79
3.1. Analyse du questionnaire par la méthode tri a plat.....	79
3.2.L'analyse de l'impact du SAP sur les performances des employés	101
SECTION 4 : discussion des résultats de l'enquête	106
4.1. Présentation et discussion des résultats	106
4.2. Recommandations	108
Conclusion générale	109
Bibliographie	
Annexes	
Résumé	

