

***Introduction générale***

Les entreprises sont de plus en plus confrontées à un double souci, d'une part développer leurs parts de marché et d'autre part motiver leur personnel. Ce double mouvement soutient l'idée d'une recherche de performance sur les plans tant économique que social.

Dans la même logique, l'accélération du processus de mondialisation et de rapprochement économique oblige les entreprises à donner plus d'efficacité dans la définition de leur stratégie. Dès lors, pour atteindre leurs objectifs, les entreprises tendent de plus en plus à mobiliser leurs ressources humaines, puisque c'est le pilier principal sur lequel repose l'entreprise. Il est le plus important des facteurs de production de l'entreprise, c'est pour cela que les entreprises algériennes doivent activer les forces humaines et évaluer la performance ainsi que l'amélioration des compétences.

Ce qui nous intéresse, c'est comment agir sur le comportement de l'homme quant à la réalisation des buts fixés. L'administration qui dirige l'entreprise doit être compétente pour suivre le rendement de chaque travailleur, cette opération facilite la répartition des travailleurs sur les différentes fonctions et les différents postes pour la réalisation des buts auxquels ambitionne une entreprise économique quelles que soient ses activités.

L'appréciation des performances ou des compétences est un aspect essentiel du management, une démarche d'évaluation bien menée participe grandement à l'assignation des objectifs stratégiques de l'entreprise car elle met en commun les intérêts de l'entreprise et ceux des employés.

Alors que l'évaluation est devenue une opération majeure, transversale aux différentes pratiques de GRH. La mise en place d'un système d'évaluation des performances est un acte de management stratégique. Il permet aux dirigeants d'articuler aux employés le lien qui devrait exister entre le comportement quotidien de l'employé et les objectifs stratégiques de l'entreprise.

Nous avons entrepris une étude sur le système d'évaluation des performances de la société Nationale de Génie Civil et bâtiments (GCB) vu qu'il est l'une des plus importantes entreprises économiques algériennes dans la réalisation des projets d'infrastructures et construction. Notre étude n'est pas une simple recherche théorique lointaine des réalités des entreprises algériennes et ses problèmes surtout en ce qui concerne le capital humain et sa motivation quant à la réalisation des buts de l'entreprise.

A ce titre, l'importance et l'intérêt de notre étude est de montrer l'importance de capital humain dans contexte d'évaluation de rendement, ainsi d'aider les entreprises désirant la mise en place de système d'évaluation des performances ou l'amélioration de la politique des RH, en offrant une base de référence.

L'objectif de cette étude est de comprendre le système d'évaluation appliqué par la société GCB pour l'évaluation des RH ainsi que de connaître l'effet de système d'évaluation des performances sur la motivation des salariés au sein de la société et améliorer la compréhension du concept d'évaluation des performances. Nous essaierons aussi de connaître les différentes méthodes d'évaluation et de connaître comment l'employé de GCB perçoit ce système d'évaluation.

Ce thème n'est pas choisi au hasard, plusieurs facteurs s'introduisent dans notre choix. D'un côté les deux années en spécialité de management et plus précisément notre deuxième année à l'ESC dans le domaine de GRH, de l'autre côté d'après l'expérience de stage de découverte qu'on a fait l'année dernière dans la société GCB. Nous avons constaté le facteur humain dans le développement de l'activité de l'entreprise, et nous voudrions découvrir l'impact du système d'évaluation des performances sur la motivation du personnel de la GCB.

Notre étude nous semble intéressante dans la mesure où toutes les entreprises sont à la recherche de réalisation des performances suffisantes pour leur permettre de survivre et de développer leurs compétences, il s'agit pour elles de bien évaluer les performances des employées pour assurer la notoriété de l'entreprise et la motivation des salariés.

Dans ce contexte, la problématique de notre recherche réside dans la question suivante :

**« Quel est l'impact du système d'évaluation des performances des RH sur la motivation des salariés au sein de la société GCB ? »**

Afin de mieux répondre à cette problématique, nous essaierons tout au long de cette étude de répondre aux **sous questions** suivantes :

- Quel est le système d'évaluation des performances appliqué par la société GCB ?
- Comment les employés perçoivent-ils le système d'évaluation de performance dans la société GCB ?
- Quelles sont les techniques d'évaluation utilisée par la DRH au sein de la GCB ?

- Comment l'entreprise pourrait-elle améliorer son système d'évaluation des performances ?

Ces questions nous ont mené à formuler les hypothèses suivantes :

**H1** : Le système d'évaluation des performances de la société GCB est insuffisant pour la motivation des travailleurs.

**H2** : Le système d'évaluation des performances de la société GCB est équitable à l'égard de ses employés

**H3** : Le système d'évaluation des performances est perçu utilement par les employés dans le développement de leurs compétences

Pour confirmer ou infirmer ces hypothèses, nous allons entamer une recherche documentaire, ensuite nous avons choisi une méthode descriptive- analytique en se basant sur l'utilisation du questionnaire destiné aux personnels de l'entreprise. Les informations collectées depuis le questionnaire subissent une analyse quantitative recourant au traitement informatique qui se fait grâce au Microsoft Office Excel et un logiciel SPSS.

Pour structurer notre travail, nous l'avons divisé comme suit :

Le premier chapitre traite le système d'évaluation de performance vu son importance dans l'organisation et le deuxième chapitre traite les approches de motivation des ressources humaines ainsi, le troisième chapitre est consacré à la présentation de la politique des ressources humaines et la réalisation d'une enquête.

Ce thème a été traité par des auteurs en GRH et des étudiants de l'université, et ils ressortent que le système doit se développer.