

*UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA  
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES  
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES*

*Mémoire de fin de cycle en vue d'obtention du diplôme de master en  
sociologie du travail et des ressources humaines*

**THEME**

*Les attitudes des travailleurs envers le  
système d'évaluation de la performance*

*Cas pratique : SONELGAZ spe de Darguina*

**Préparé par :**

**M<sup>r</sup>: MELLAL Faycel**

**M<sup>r</sup>: SLIMANI Samir**

**Encadré par :**

**Mr. YUCEF KHODJA Adil**

*Session*

**juin 2017**

## **Remerciements**

*Nos remerciements les plus sincères s'adressent à notre créateur, le tout puissant, l'éternel des armées qui nous a accordé la grâce divine et tous les atouts possibles pour que nous soyons au bout de ce travail qui n'était pas facile. Qu'il soit loué à jamais car nous sommes l'œuvre de ses Mains.*

*Au terme de ce travail, nous tenons à exprimer nous profonde gratitude et nous sincères remerciements à M<sup>r</sup> **YOUCEF KHODJA Adil** pour tous le temps qu'il nous a consacré, ses directives précieuses, et pour la qualité de son suivi durant toute la période de la réalisation de ce modeste travail.*

*Nous tenons aussi à remercier vivement M<sup>me</sup> **ZERGUINI** qui à accepté de nous accueillir en stage au sein de l'unité de production d'électricité de darguina et qui nous a été une excellente promotrice durant notre stage pratique avec ses orientations quotidiennes, et l'intérêt qu'elle a porté à notre travail.*

*L'affection oblige d'adresser nos remerciements à nos familles qui ont beaucoup assisté matériellement, moralement, financièrement toutes les fois que nous étions dans le besoin.*

*Nos remerciements vont enfin à tous nos chers amis.*

*Nos remerciements s'adressent à tous nos camarades étudiants sans exceptions .*

**MELLAL FAYCAL**

**SLIMANI SAMIR**

# Dédicace

*A mes parents :*

*Ma mère AICHA , qui a œuvré pour ma réussite, de par son amour, son soutien, tous les sacrifices consentis et ses précieux conseils, pour toute son assistance et sa présence dans ma vie, reçois à travers ce travail aussi modeste soit-il, l'expression de mes sentiments et de mon éternelle gratitude.*

*Mon père SAISSA, qui peut être fier et trouver ici le résultat de longues années de sacrifices et de privations pour m'aider à avancer dans la vie. Puisse Dieu faire en sorte que ce travail porte son fruit ; Merci pour les valeurs nobles, l'éducation et le soutien permanent venu de toi*

*A mes sœurs*

*« ASSIA ET DJAZIYA » ainsi qu'à mes frères « ADEL ET NAZIM » qui n'ont cessé d'être pour moi des exemples de persévérance, de courage et de générosité. Pour leur tendresse, leur complicité et leur présence.*

*Je remercie mon binôme « MELALFAYCEL » pour La compréhension et la patience et de la coopération*

*Mes remerciements les plus chaleureux vont à tous mes camarades DE l'université et La résidence universitaire « 1000lits » pour leurs encouragements et pour l'ambiance agréable tout au long période et pour présence dans les moments difficiles et passé d'excellents moments*

*A toute ma famille ainsi qu'à mes amis.*

*A mes amis qui sont comme mes frères : massinissa, sofiane , rafik , belka , zakj , toufik*

*A mes amies fatiha et mahdjouba*

*Pour leur amour inestimable, leur confiance, leur soutien,  
Leurs sacrifices et toutes les valeurs qu'ils ont su m'inculquer.*

*Ce travail n'aurait jamais vu le jour sans la volonté de DIEU qui m'a offert santé, force, courage et volonté jusqu'au dernier moment. Je te remercie DIEU pour ça et pour tout le*

*reste « samir »*

## *Dédicace*

*Je dédie ce modeste travail à ma petite famille*

*Spécialement à mon épouse*

*À mes enfants :*

***RACHA, NADINE, ADEM ET DALIA***

*Et à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin pour la réalisation de ce mémoire.*

***FAYCAL***

**Liste des abréviations :**

Abréviations	significations
SPE	Société Production Electricité
RH	Ressources Humaines
GRH	Gestion des Ressources Humaines
DRH	Directions des Ressources humaines
N.I	Niveau d'Instruction
C.S.P	Catégorie SocioProfessionnelles
EGA	Electricité et Gaz d'Algérie
SAEF	Société Algérienne d'Eclairage et de Force
Sonelgaz	SOciété Nationale d'Electricité et Gaz
EPIC	Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial
CNAS	Caisse National Assurances Sociale
FPS	La Formation Professionnelle Spécialisée
CNR	Caisse Nationale de Retraite

## Liste des tableaux

N°	Nom des tableaux	N° PAGE
01	Tableau présentant les modalités de réponse	11
02	Présentations des axes avec les numéros d'item	12
03	Présente le coefficient de corrélation de chaque item.	14
04	Présentation de la fidélité	15
05	Les outils de l'évaluation de performance	35
06	Présente Effectif actif de l'année 2016	39
07	Répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le sexe	49
08	La répartition de la population d'étude selon l'âge	50
09	La répartition de la population d'étude selon la situation familiale	51
10	la répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction	52
11	répartition de la population d'étude selon l'ancienneté.	53
12	La répartition de la population selon le statut socioprofessionnel	54
13	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le premier item qui dit que « Le système d'évaluation aide à la bonne connaissance des Ressources humaines »	56
14	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le deuxième item qui dit que «Le système dévaluation aide à détecter quel est le meilleur travailleur parmi ses collègues»	57
15	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le troisième item qui dit que« Les acteurs du système d'évaluation sont formés pour effectuer cette opération»	58
16	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le quatrième item qui dit que « l'avis de l'évalué de l'évaluation plusieurs fois dans l'année ».	58
17	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le cinquième item qui dit que « Les procédures de l'évaluation répondent aux attentes des évalués ».	59

18	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le sixième item qui dit que « Le système d'évaluation évalue réellement le rôle de l'évalue au sein de l'unité »	60
19	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le septième item qui dit que « Le système d'évaluation permet aux ressources humaines de déterminer tous type de formation »	61
20	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le huitième item qui dit que « Le système évalue la performance des travailleurs ».	62
21	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le neuvième item qui dit que « Les acteurs appliquent le système d'évaluation à la lettre »	62
22	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dixième item qui dit que « L'évaluation trimestrielle est motivante »	63
23	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le onzième item qui dit que « Les procédures d'application simplifient la communication entre les travailleurs»	64
24	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le douzième item qui dit que « Les résultats de l'évaluation sont efficaces»	65
25	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le treizième item qui dit que « Le système d'évaluation permet de connaître les problèmes socioprofessionnels des travailleurs».	65
26	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le quatorzième item qui dit que « Le système d'évaluation permet d'évaluer les objectifs fixés».	66
27	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le quinzième item qui dit que « Les acteurs du système d'évaluation discutent le résultat avec les évalués».	67
28	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le seizième item qui dit que « L'évaluation plusieurs fois durant l'année est une égalité pour évaluer la performance»	68
29	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dix-septième item qui dit que « les procédures appliquées contribuent à la diminution de la subjectivité de l'évaluateur».	69
30	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dix-huitième item qui dit que « la satisfaction de l'évalué envers l'évaluation de son responsable».	70
31	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dix-neuvième item qui dit que « Le système d'évaluation contribue au développement du sens de la responsabilité»	70
32	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingtième item qui dit que « Le système d'évaluation est le même pour toutes les catégories des travailleurs».	71
33	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-et-unième item qui dit que « la confiance de l'évaluer par rapport aux acteurs du système d'évaluation».	72
34	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-deuxième item qui dit que « L'évaluation par an est suffisante ».	73

35	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-troisième item qui dit que « Les procédures de l'évaluation laissent la liberté pour les acteurs du système d'évaluation».	73
36	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-quatrième item qui dit que « Les résultats obtenus lors de l'évaluation sont discutés»	74
37	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-cinquième item qui dit que « Le système d'évaluation aide a différencié les travailleurs entre eux »	75
38	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-sixième item qui dit que « Le système d'évaluation est spécial du coté qualitatif de la performance des travailleurs».	76
39	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-septième item qui dit que « La relation entre les acteurs du système d'évaluation et les évalués est bonne»	77
40	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-huitième item qui dit que « Les résultats obtenus sont suffisants pour juger la performance des travailleurs»	77
41	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-neuvième item qui dit que « Le système d'évaluation est spécial du cote quantitative de la performance des travailleurs»	78
42	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le trentième item qui dit que l'évalué préfère être évalué par son responsable direct».	79
43	Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le trente-et-unième item qui dit que « l'évalué préfère être évalué par d'autre évaluateur».	80
44	les statistiques descriptives des objectifs du système de l'évaluation de la performance	83
45	Test khi deux des objectifs du système de l'évaluation de la performance	83
46	Les statistiques descriptives du contenu du système de l'évaluation de la performance	84
47	Test khi deux du contenu du système de l'évaluation de la performance	84
48	Les statistiques descriptives des acteurs du système de l'évaluation de la performance	85
49	Test khi deux des acteurs du système de l'évaluation de la performance	85
50	Les statistiques descriptives de la durée du système de l'évaluation de la performance	86
51	Test khi deux de la durée du système de l'évaluation de la performance	86
52	Les statistiques descriptives des procédures du système de l'évaluation de la performance	87
53	Test khi deux des procédures du système de l'évaluation de la performance	87

54	Les statistiques descriptives des opérations du système de l'évaluation de la performance.	<b>88</b>
55	Test khi deux des opérations du système de l'évaluation de la performance	88

## Liste des figures

<b>N°</b>	<b>Noms De La Figure</b>	<b>N° Page</b>
<b>01</b>	Organigramme de l'unité de production d'électricité de Darguina	
<b>02</b>	Répartition de l'échantillon selon le sexe	47
<b>03</b>	Répartitions de l'échantillon selon l'âge	48
<b>04</b>	Répartition de l'échantillon selon la situation familiale	49
<b>05</b>	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	50
<b>06</b>	Répartition de l'échantillon selon l'ancienneté	52
<b>07</b>	Répartition de l'échantillon selon le statut socioprofessionnelle	53

## SOMMAIRE

<b>Remerciement</b> .....	<b>I</b>
<b>Dédicace « SLIMANI »</b> .....	<b>II</b>
<b>Dédicace « MELLAL »</b> .....	<b>III</b>
<b>Liste des abréviations</b> .....	<b>IV</b>
<b>Liste des tableaux</b> .....	<b>V</b>
<b>Liste des figures</b> .....	<b>IX</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>01</b>
<b><u>Chapitre I : cadre méthodologique</u></b>	
Préambule .....	05
1- Les Raisons Du Choix Du Thèmes .....	05
2- Les objectifs du choix de la recherche .....	05
3- La Problématique .....	06
4- Les hypothèses .....	09
5- Les méthodes et technique utilisées .....	10
6- Le déroulement de l'enquête .....	12
7- Population et technique d'échantillonnage .....	15
8- Opérations statistiques utilisées .....	16
9- Définitions théoriques des mots clés .....	16
10- Les difficultés rencontrées .....	18
Résumé du chapitre .....	18

## PARTIE THEORIQUE

### **Chapitre II : Les notions de l'attitude**

Préambule .....	20
1- La notion de l'attitude .....	20
2- Le fonctionnement des attitudes .....	21
3- Les attitudes au travail .....	21
4- Fonction des attitudes .....	22
5- Attitude et prédiction du comportement .....	23
6- Mesure de l'attitude .....	24
7- Les attitudes face au travail .....	25
Résumé du chapitre .....	29

### **Chapitre III : l'évaluation de la performance**

Préambule.....	30
1- Evaluation de la performance .....	30
2- Les objectifs de l'évaluation .....	30
3- Les caractéristiques de l'évaluation .....	31
4- Les outils de l'évaluation de la performance.....	32
5- Processus de l'évaluation de la performance .....	33
Résumé du chapitre .....	35

### **PARTIE PRATIQUE**

### **Chapitre VI : présentation de l'organisme d'accueil**

1- Présentation de l'unité SPE De Darguina .....	37
2- Création .....	37
3- Missions et attributions de l'unité SPE .....	38
4- Organigramme de l'unité SPE .....	43
5- La formation au sein de l'unité .....	44

### **Chapitre V : analyse et interprétation des résultats**

43

1- Analyse et interprétation des caractéristiques de la population d'étude.....	49
2- Présentation et interprétation des résultats par items .....	55
3- Discussions des résultats de la recherche par items .....	81
4- Présentation et interprétation des résultats par axe.....	83
5- Discussion des résultats de la recherche par axe.....	89
<b>Conclusion générale</b> .....	90
<b>Liste bibliographique</b> .....	92
<b>Annexes</b> .....	95

# **INTRODUCTION**

## Introduction

La fonction des ressources humaines est une fonction support dans toute entreprise, elle est considérée comme étant l'ensemble le plus important de la stratégie de cette dernière, Son objectif est de chercher et obtenir des performances dont l'organisation a besoin, a fin de motiver les salariés pour atteindre les objectifs organisationnelle.

La gestion des ressources humaines peut s'opérer par la formation ; le recrutement ; la gestion des carrières et l'évaluation des compétences et des performances ; cette dernière qui fera l'objet de notre étude, est l'une des pratiques les plus importantes ; la mise en œuvre en place des instruments de mesure permet au DRH et au managers de fournir des informations sur la performance des salariés.

Un système d'évaluation bien conçu et appliquée, doit contribuer a orienter les comportements et a les aligner sur les valeurs, les objectifs et les stratégies de l'organisation.

Pour s'inscrire dans cette logique, le présent travail va s'articuler sur les attitudes des salariés envers le système d'évaluation des performances appliques au sein de l'unité de production d'électricité DERGUINA

Et pour aborder ce thème, nous proposons un plan de deux 02 parties :

- **La partie methodologique** : contient trois chapitres qui se résument comme suit :

Le premier chapitre concerne le cadre méthodologique de notre recherche ; il contient les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique et les hypothèses, la définition des concepts, la méthode et la technique utilisés, la population d'étude, le déroulement de l'enquête et les problèmes rencontrés durant notre recherche.

Le deuxième chapitre sera porté sur la notion des attitudes ; et pour finir ce qui est le troisième chapitre nous avons développés la notion de l'évaluation de la performance.

- **La partie pratique** : contient le quatrième chapitre qui consiste a présenter l'organisme d'accueil UNITE DE PRODUCTION D'ELECTRICITE DERGUINA ; et le cinquième chapitre qui consiste a présenter l'analyse de données et l'interprétation des résultats, ainsi que la vérification des hypothèses pour arriver a les confirmer ou les infirmer.

Notre travail s'achève avec une conclusion générale, puis la liste bibliographique et en fin les annexes.

# **CHAPITRE I**

## **CADRE METHODOLOGIQUE**

### Préambule

1. Les raisons du choix du thème
2. Les objectifs du choix du thème
3. La problématique
4. Les hypothèses
5. La méthode et technique utilisée
6. Le déroulement de l'enquête
7. Population et technique d'échantillonnage
8. Opération statistique utilisée
9. Définitions théoriques des concepts clés
10. Les difficultés rencontrées

### Conclusion du chapitre

**Préambule :**

Ce chapitre comprend un résumé sur ce que nous avons suivies comme méthodologie, depuis le début de Notre recherche, jusqu'à la fin. Il nous donne un éclairage sur les différentes techniques, Méthodes et outils employées, afin que notre recherche soit méthodique et scientifique.

**1- Les raisons du choix du thème :**

Le choix du thème de notre recherche est basé et établie sur un ensemble de raisons subjectives et objectives qui sont comme suit :

**Raisons subjectives :**

- La curiosité de savoir un peut plus sur les facteurs qui suscitent l'évaluation des performances des salariés dans l'entreprise
- Explorer le terrain afin d'avoir des connaissances bien précises dans le domaine de la GRH et plus particulièrement en évaluation des performances dans l'entreprise.

**Raisons objectives :**

- L'importance de l'évaluation pour l'entreprise et pour ses employés dans l'amélioration du rendement et de son développement organisationnel et économique.
- Comprendre le système d'évaluation de la performance mis en place par l'entreprise.
- Connaitre et savoir les attitudes des travailleurs envers ce système d'évaluation de la performance.
- Démontrer comment se déroule le processus d'évaluation des performances au sein de l'unité de production d'électricité de Darguina.

**2- Les objectifs de la recherche :**

Parmi les objectifs visés par la présente recherche c'est :

- Démontré quelle est l'importance donnée au système d'évaluation de la performance par les travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina, et dans quelles conditions il est appliqué.
- Démontré comment un bon système d'évaluation mis en place peut gérer les attitudes des salariés de l'unité de production d'électricité de Darguina.

- Démontré les vraies réactions et attitudes des salariés envers ce système d'évaluation de la performance.
- Connaitre l'influence de ce système d'évaluation sur les attitudes du personnel de l'unité de production d'électricité de Darguina.

### 3- LA PROBLIMATIQUE :

Face a l'évolution technologique que la mondialisation ait apportée avec elle, les entreprises se trouvent dans l'obligation de s'adapter a ces différents changements exigés pas l'environnement, ce qu'il les pousse à poursuivre sans relâche leurs efforts, pour assurer leur besoin et leur développement.

Dans ce fait, l'entreprise doit intégrer la dimension humaine dans l'élaboration de ses stratégies les plus performante, quel que soit leur niveau de responsabilités « l'importance du facteur humain dans la gestion des entreprises n'est plus a démontrer ce quel que soit la taille de l'entreprise » (**PERRETI 2007**).

Cependant ; les stratégies de l'entreprise sont considérées comme essentiels dans n'importe quelle organisation, selon Michel MARCHESNAY « la stratégie c'est l'ensemble constitués par réflexions, les décisions et les actions, ayant pour objet de déterminer les buts généraux puis les objectifs, de fixer le choix des moyens pour réaliser ces buts et de mettre en œuvres les actions et les activités en conséquences de contrôler les performances attachés à cette exécution et réalisation des buts »(**MARCHESNAY 2004 p 21**).

Face au contexte d'évolution des métiers et des technologies, l'entreprise doit se faire évaluer ses emplois et ses effectifs pour identifier ces besoins, pour rester compétitive sur le marché et vieillir à l'adaptation rapide de leur compétences et performances.

Donc « les ressources humaines contribuent à l'efficacité global de l'entreprise, elle développe les compétences de l'homme par de multiples pratique dont l'évaluation ; celle-ci constitue aujourd'hui une pratique systématique et plus au moins structurée dans la majorité des organisations mondiale. »(**DIETRICH, PIGEYRE 2005 p18**)

En fait l'évaluation des performances ou de compétences est un aspect essentiel de management pour une entreprise, elle sert de manière efficace à mesurer les contributions individuelles des travailleurs.

Des lors ; une démarche 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 travailleurs qui y travaillent.

Pour ce faire, l'entreprise doit répondre aux différents besoins exprimés par ses travailleurs dans le contexte professionnel, et ce par la mise en évidence des conditions qui leurs permettent de renforcer leurs sentiments.

Cependant ; les chercheurs se sont intéressés aux attitudes que les travailleurs pouvaient avoir par rapport aux différents aspects de leurs travaux.

Ceci dit ; l'implication des travailleurs dans l'entreprise est le point d'orgue, en vue d'une adhésion dans un processus de réussite. La démarche de faire participer tous les travailleurs de l'entreprise génère d'avantage de rassemblement que d'opposition.

Par conséquent ; l'implication des travailleurs se traduit par la prise de plaisir au travail, l'adhésion aux valeurs de l'entreprise et la volonté d'aller au delà des clauses et missions prévues par le contrat de travail.

Dans notre recherche, nous avons adopté la théorie des relations humaines d'ELTON MAYO qui par sa simplicités et son originalité et surtout son importance, a pu être utile dans le domaine du travail essentiellement, ou il a démontré l'effet du groupe et ses relations interpersonnelles affectives et émotionnelles sur les comportements et les attitudes des travailleurs et leur productivités au travail.

D'autres penseurs se sont intéressés à l'effet de la culture sur les attitudes alimentaires des jeunes consommateurs. C'est dans la même lancée, que cette étude a tenté de cerner l'effet de l'information nutritionnelle sur l'acceptation et les attitudes des jeunes consommateurs envers les aliments fonctionnels. Après avoir obtenu des facteurs sensés appréhender les attitudes alimentaires des jeunes, à partir de l'analyse factorielle en composante principale, l'analyse de variance ANOVA indique que ceux qui possèdent des connaissances en nutrition (étudiants en nutrition) ont une attitude plus favorable envers les aliments fonctionnels. Une estimation du type probité ordonné a permis de déterminer les facteurs qui augmentent la probabilité d'achat des aliments fonctionnels. Ce sont notamment la confiance aux informations sur les aliments fonctionnels, les bénéfiques-santé et les bénéfiques-fonctionnels des aliments fonctionnels. (OUEDRAOGO, 2007)

A ce propos ; dans notre recherche nous avons choisi l'entreprise SONELGAZ ; autant qu'une entreprise de grande taille avec une gestion des ressources humaines élaborer, qui se penche sur un système d'évaluation des performances.

Notre étude consiste à s'informer et découvrir les attitudes des travailleurs a l'égard de l'application de ce système, A cet effet, nous avons opté pour la question suivante :

**Quelles sont les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers le système d'évaluation de la performance?**

Et nous avons proposé les sous question suivantes :

- 1- Quelles sont les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers les objectifs du système d'évaluation de la performance ?**
- 2- Quelles sont Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers le contenu du système d'évaluation de la performance ?**
- 3- Quelles sont Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers les acteurs du système d'évaluation de la performance ?**
- 4- Quelles sont Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers la durée de la procédure du système d'évaluation de la performance ?**
- 5- Quelles sont Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers les procédures du système d'évaluation de la performance ?**
- 6- Quelles sont Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers l'opération du système d'évaluation de la performance !**

#### **4- LES HYPOTHESES :**

Dans son ouvrage intitulé : **Méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations**, Omar Aktouf définit l'hypothèse comme «Une hypothèse est en quelque sorte une base de ce que l'on cherche à prouver c'est la formulation pro forma de conclusions que l'on compte tirer et que l'on va s'efforcer de justifier et de démontré méthodologiquement et symboliquement bref et d'une façon générale ». (AKTOUF, 1987 p 58.)

Nous avons formulé une hypothèse générale comme suit :

**Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers le système d'évaluation de la performance sont positives.**

Pour mieux cerner notre étude et présenter notre problématique, nous avons formulé un certain nombre d'hypothèses sur lesquelles se base notre recherche.

Il s'agit notamment des hypothèses suivantes :

- 1) Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers les objectifs du système d'évaluation de la performance sont positives.**
- 2) Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers le contenu du système d'évaluation de la performance sont positives.**
- 3) Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers les acteurs du système d'évaluation de la performance sont positives.**
- 4) Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers la durée de la procédure du système d'évaluation de la performance sont positives.**
- 5) Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers les procédures du système d'évaluation de la performance sont positives.**
- 6) Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers l'opération du système d'évaluation de la performance sont positives.**

## 5- méthodes et techniques utilisées :

### 5-1 Méthodes de recherche :

La validation d'une recherche scientifique dépend de la méthode utilisée, FESTUNGER Kate explique que « quelque soit l'objet d'une recherche la valeur des résultats dépend de celle des méthodes utilisées en œuvre » (Angers, 1997, p60)

Pour ce qui concerne notre recherche, nous avons procéder a l'utilisation de la méthode quantitative qui est « un ensemble de procédures pour mesurer les phénomènes » (Angers, 1997, p60).

Ce choix est déterminé par la nature de notre thème afin de vérifier les hypothèses émises des attitudes des travailleurs en vers le système d'évaluation de la performance des travailleurs l'unité de production d'électricité de Darguina.

### 5-2 La technique de recherche :

Nous avons utilisés une technique dont nous avons besoin pour accéder aux informations recherchées, cette technique est le questionnaire.

Le questionnaire est définis comme « une technique d'investigation scientifique auprès d'individu, qui permet de les interroger de façon directe et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et d'établir des comparaisons chiffrés ».( Angers 1997 P 146).

Le questionnaire est l'un des outils les plus importants de la réussite d'une recherche, qui a été définie comme « une technique d'élaboration et de collecte de données chiffrées. il prend la forme d'une série de questions rédigées et préétablies et posées de façon standardisée à un échantillon d'individus, de façon à établir des liaisons statistiques destinées à expliquer leurs pratiques, conduites ou opinions à partir de leurs positions dans l'espace social ».(SAVARESSE Eric,2006,p37).

Nous avons distribués le questionnaire après l'accord de notre promotrice, le 12.04.2017, nous avons laissé une période de 15 jour suffisantes pour permettre aux enquêtés de répondre librement aux questions posées.

Notre questionnaire comprend (31) questions, la réponse est estimée par l'échelle de **Likert** de « tout à fait en désaccords » jusqu'à « tout à fait d'accord » variant de « 1 » jusqu'à « 5 ». Et qui sont repartis en six (06) axes comme suit :

- ✓ Les objectifs du système d'évaluation de la performance
- ✓ Le contenu du système d'évaluation de la performance.
- ✓ Les acteurs du système d'évaluation de la performance.
- ✓ La durée de la procédure d'évaluation de la performance.

- ✓ Les procédures de l'évaluation de la performance.
- ✓ L'opération de l'évaluation de la performance.

### 5-3 Les modalités de réponses :

Les réponses sur les items se manifestent par une croix dans les cases correspondantes aux avis des travailleurs selon les réponses suivantes :

(Tout a fait en désaccord, en désaccord, sans avis, d'accord, tout a fait d'accord)

La cotation aux réponses du questionnaire de notre recherche des items positifs sont comme suit :

**Tableau N°01** : les modalités de réponse :

LES MODALITES DE REponses	Numéros de chaque réponse
Tout a fait en désaccord	01
En désaccord	02
Sans avis	03
D'accord	04
Tout a fait d'accord	05

### 5-4 Les étapes de la recherche :

#### La pré enquête :

C'est une étape très importante dans toute élaboration d'un projet de recherche « elle consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments (questionnaire, analyse de des documents), prévu pour effectué l'enquête » **GRAWITZ, 2001, p550.**

Notre pré enquête s'est déroulée au sein de l'unité de production d'électricité SONELGAZ de Darguina.

Notre pré enquête consiste à vérifier sur le terrain la pertinence des données sollicitées relativement à nos hypothèses.

Notre pré enquête avait duré deux jours, au sein de l'unité de production d'électricité de « SONELGAZ » de Darguina

Notre pré enquête était basé sur quelques questions libres adressées aux cadres et aux agents de maîtrise et aux agents d'exécution choisis aléatoirement.

Ces questions ont pour objectif de cerner le thème d'étude et de porter à l'élaboration finale de notre questionnaire.

## 6- Le déroulement de l'enquête :

### 6-1 Le déroulement de l'enquête :

La période de déroulement de l'enquête à débiter du 19/03/2017, en proposant à notre encadreur l'ensemble des questions constituant notre questionnaire.

Nous avons distribués le questionnaire après l'accord de notre promotrice au sein de la SPE, le 12.04.2017, nous avons laissé une période de 15 jour suffisantes pour permettre aux enquêtés de réponde librement aux questions posées.

### **Tableau N°02 : présentation des axes avec les N° d'items.**

#### Les numéros d'item selon chaque axe :

N °	Intitulé de l'axe	N° d'item
01	Les objectifs du système d'évaluation de la performance	1 ,7,13,19,25.
02	Le contenu du système d'évaluation de la performance	2,8,14,20,26,29.
03	Les acteurs du système d'évaluation de la performance	3,9,15,21,27,30,31.
04	La durée de la procédure d'évaluation de la performance	4,10,16,22.
05	Les procédures de l'évaluation de la performance	5,11,17,23.
06	L'opération de l'évaluation de la performance	6,12,18,24,28.

### 6-2 Validité et fidélité du questionnaire :

#### a) La Validité :

La validité d'une recherche tient à la correspondance entre les trames, ayant servie à sa définition et ce que nous avons effectivement rapportés de la réalité observée. Ainsi, si nous voulons connaître le degré d'intérêt et que nous observons pour le sport d'une population et que nous observons uniquement le nombre des manifestations

publiques de cet intérêt, nous pouvons être critiqués, parce qu'il s'agit d'une partie seulement du phénomène, et qu'il faudrait d'autres types d'observations pour obtenir suffisamment de la validité.

La validité s'évalue donc sur la nature des observations par apport aux formulations. Plus les données recueillies rendent compte de ce qu'on voulait étudier, plus grande est la validité de la recherche. (ANGERS, 1997, p71).

Après avoir élaborés les items qui construisent l'ensemble du questionnaire, nous l'avons déposé auprès d'un comité d'expertise pour vérifier d'une part l'adéquation et la pertinence de ces items, d'une autre part la langue utilisée.

Pour la validité interne : nous avons opté pour deux étapes :

- Validité de contenu : nous avons veillés sur l'adéquation de ses items avec les objectifs de notre recherche.
- Egalement pour la validité de construction ; nous avons gardés la cohérence interne entre les éléments de questionnaire.

**Tableau N°03** : coefficient de corrélation de chaque item :

Axe	N° d'item	Coefficient de corrélation
OBJECTIFS DU SYSTEME DE L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE	Q_1	**,847
	Q_7	**,835
	Q_13	**,844
	Q_19	**,851
	Q_25	**,849
CONTENU DU SYSTEME DE L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE	Q_2	**,857
	Q_8	**,842
	Q_14	**,853
	Q_20	**,857
	Q_26	**,849
	Q_29	**,848
LES ACTEURS DU SYSTEME DE L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE	Q_3	**,833
	Q_9	**,838
	Q_15	**,837
	Q_21	**,831
	Q_27	**,846
	Q_30	**,848
	Q_31	**,854
LA DUREE DE LA PROCEDURE DU SYSTEME DE L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE	Q_4	**,856
	Q_10	**,844
	Q_16	**,853
	Q_22	**,850
LA PROCEDURE DU SYSTEME DE L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE	Q_5	**,841
	Q_11	**,849
	Q_17	**,839
	Q_23	**,843
OPERATION DU SYSTEME DE L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE	Q_6	**,836
	Q_12	**,842
	Q_18	**,829
	Q_24	**,835
	Q_28	**,834

- \*\*, sig=0.01

Source : output du spss des résultats de la présente enquête

**b) La fidélité :**

Nous avons opté pour la vérification de sa fidélité en utilisant le coefficient « Alpha Cronbachs » qui se présente dans le tableau suivant :

Tableau N°04 : Présentation de la fidélité :

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,849	,843	31

**Source** : output du spss de notre enquête

D'après les résultats du tableau ci-dessus, la fiabilité de notre questionnaire est très élevée, et ce pour un seuil de 0.01 pour un taux de confiance de 99% de se résultats avec  $\alpha = 0.849$ , qui veut dire qu'on puisse faire confiance aux résultats du questionnaire à 84.9%.

**7 - Population d'étude et techniques d'échantillonnage :**

La population d'étude est un « ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristique en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lesquels porte l'investigation» (Angers 1996 p.226).

Notre population mère est constituée du personnel de l'unité de production d'électricité de Darguina, touchant toutes les catégories socioprofessionnelles à savoir les agents d'excursion, les agents de maîtrises et les cadres qui était un échantillon stratifié.

Quant a la taille de l'échantillon, et grâce a l'aide de notre promotrice, nous avons distribué cinquante questionnaires ce qui représente 38%, de notre échantillon, l'ensemble globale des travailleurs de l'unité de production d'électricité est de (130) ouvriers, nous avons ajouté 05 copies pour assurer les défaillances qui peuvent être commises lors du remplissage du questionnaire, ce qui nous fait au total 55 questionnaires distribués.

Après une durée de (15) jours laissés aux travailleurs pour répondre aux questionnaires nous avons récupérés au total (50) copies qui nous les considérons comme notre population d'étude.

## 8-Opérations statistiques utilisées :

Nous avons dépouillé les données recueillies en utilisant le logiciel SPSS pour y analyser (statistical package for social sciences). A cet effet, nous avons opté pour les opérations statistiques suivantes :

- Les pourcentages et les fréquences pour calculer les caractéristiques personnelles de l'échantillon d'étude.
- Le test alpha Cronbach pour calculer la fidélité du questionnaire.
- Les moyennes et écart-type pour calculer les attitudes des membres de l'échantillon.
- Le khi-deux pour calculer les attitudes des travailleurs.
- Le coefficient de Pearson pour calculer la corrélation.

## 9 - Définition des mots clé :

### 9-1 Définition théoriques :

**Evaluation :** c'est une action qui consiste à recueillir un certain nombre d'informations concernant un salarié pour réaliser un jugement de valeur sur des éléments telle que sont les résultats, comportement et personnalité dans, le but de prendre des décisions touchant la gestion du personnel ou de répondre à d'autres objectifs préalablement fixé . « L'évaluation est une démarche s'appuyant sur un ensemble de procédures systématiques mettant en relation un évaluateur et un évalué pour établir un bilan des activités exercées pendant une période donnée au regard des objectifs fixés de la qualification acquise et de possibilité de développement de l'apprécié ». (LONDELLE paris 1998).

### L'évaluation de la performance :

L'évaluation de la performance implique l'identification des forces et des faiblesses des salariés d'une organisation, au niveau tant du savoir-faire, du savoir être et du savoir agir. Plusieurs éléments définissent la raison d'être de l'évaluation.

- **Elle correspond à une nécessité sur le plan économique.** La pression du marché exige une qualité de produit et une productivité élevées afin que l'organisation soit rentable.

- **Elle représente une nécessité sur le plan organisationnel :** elle permet de juger de la plus ou moins bonne adaptation des salariés à leurs tâches et de la qualité des structures mises en place dans les organisations.

- **Elle répond a un besoin humain** : en effet, être remarqué grâce a sa compétence mesurer sa propre efficacité, se voir progresser dans son travail sont des aspects qui contribuent à motiver certains salariés. (Peretti, 2015, p93).

**Les attitudes :**

«État interne à l'individu, résultant de la combinaison de perceptions, d'émotions, d'expériences, et de l'analyse de leur résultats.cet état interne rend plus au moins probable un comportement déterminé dans une situation donnée » (Raynal, Rieunier 1997, p4)

**9- 2 définitions opérationnelles :**

**Les salariés :**

C'est l'ensemble d'individu qui englobe une collectivité dans l'entreprise, Dans notre recherche, les salariés concernent tout l'échantillon de recherche qui englobe : les exécutants, les agents de maîtrise et les cadre de cette entreprise.

**La performance :**

C'est l'ensemble de connaissances et de compétence de chaque individu dans activité donné ou dans une tache exécuter.

**Les attitudes :**

C'est une tendance qui se manifeste par une évaluation portant sur des objets favorables ou défavorable et plus au moins extrême, permettant de favoriser l'adaptation de l'individu et répond a ses besoins.

## 10 - Les difficultés rencontrées :

Durant notre enquête, nous avons rencontré un certain nombre d'obstacles qu'on peut citer comme suit :

- ✓ Le manque de certains ouvrages de base à notre temps de recherche surtout des ouvrages sur l'attitude.
- ✓ Une lenteur dans la réalisation de la recherche vu que cette dernière constitue notre première expérience.
- ✓ La période de stage qui nous a été accordée par les responsables d'entreprise pour la réalisation de notre enquête est insuffisante, sous prétexte de l'existence d'un nombre assez élevé d'étudiants stagiaires.

### Resumé du chapitre:

A travers ce chapitre nous avons mis en lumière l'aspect méthodologique de la recherche, dans lequel nous avons fait une présentation claire du processus de l'enquête qui nous permettent de recueillir les données nécessaires sur le terrain pour pouvoir confirmer ou infirmer les hypothèses.

**PARTIE**  
**THEORIQUE**

## **CHAPITRE II**

### **LES NOTIONS DES ATTITUDES**

Préambule

1. Cerner le concept
2. Le fonctionnement des attitudes
3. Les attitudes au travail
4. Fonction des attitudes
5. Attitudes et prédictions du comportement
6. Mesure de l'attitude
7. Les attitudes face au travail

Conclusion du chapitre

## Préambule :

Dans ce deuxième chapitre nous présentons les différentes notions de l'attitude, par son importance dans l'entreprise pour mieux comprendre le domaine des attitudes avec ces fonctionnalités et bien comprendre les comportements des travailleurs.

## 1-Cerner le concept :

Historiquement, les différents auteurs tentant de définir le concept d'attitude s'entendent pour écrire qu'elle se manifeste par une **évaluation**. L'attitude implique donc un *jugement* plus ou moins extrême, situé sur un continuum favorable défavorable, envers une catégorie d'objets (Prislin et Crano 2008). Eagly et Chaiken (2005) précisent que si le jugement porté par un individu peut être utilisé comme un indicateur de son attitude par rapport à un objet, cette évaluation ne constitue toutefois pas l'attitude elle-même. Selon ces auteures, une attitude devrait être définie comme une **tendance**. L'idée de tendance traduit le caractère orientant, mais non strictement déterminant, de l'influence qu'une attitude exerce sur les pensées, les émotions et les comportements de l'individu. Elle est cohérente avec les écrits insistant sur l'influence considérable que le contexte immédiat peut exercer sur le sens et l'intensité des jugements découlant d'une attitude. (<http://www.cdc.qc-pratte-mieux-comprendre-domaine-attitudes-PAREA-2014>.)

Une attitude est élaborée par l'individu lorsqu'il rencontre un objet dans une situation où il doit porter un jugement sur cet objet. L'attitude est assemblée à partir des connaissances et des expériences de l'individu et des particularités de la situation. L'attitude remplit une double **fonction** : (1) favoriser l'adaptation générale de l'individu à son environnement et (2) répondre aux besoins spécifiques de l'individu. Pour ce faire, elle facilite le traitement des objets en orientant la compréhension et les réactions de l'individu envers ces objets. L'idée de *fonction*, de concert avec les idées d'*évaluation* et de *tendance*, cernent les trois caractéristiques essentielles du concept d'attitude.

## 2- Le fonctionnement des attitudes :

En termes de fonctionnement, une attitude peut être considérée comme une **représentation mentale** prenant appui sur d'autres représentations mentales comprises dans une base de connaissances en mémoire qui n'est toutefois pas exclusive à une attitude en particulier. En ce sens, l'attitude et sa base de connaissances peuvent être distinguées bien qu'elles demeurent en étroite interaction. La base de connaissances inclut un ensemble de composantes cognitives, affectives et comportementales qui modélisent différents aspects de l'expérience de l'individu avec l'objet de l'attitude. Cela implique que la structure d'une même attitude peut varier d'un individu à l'autre en termes de contenu, de nombre et d'importance relative des composantes. Cela implique aussi que le contexte dans lequel est intériorisée l'attitude et les processus impliqués déterminent sa structure.

## 3-Les attitudes au travail :

Allport propose qu'« une attitude représente un état psychique et nerveux de préparation à répondre, organisé à la suite d'expérience et exerçant une influence directrice ou dynamique sur les réponses de l'individu à tous les objets et à toutes les situations qui s'y rapportent ». L'attitude est donc une variable intermédiaire qui fonctionne comme une préparation à l'action à l'égard d'un objet donné (individus, entités abstraites, objets physiques).

Selon cette définition, l'attitude d'un individu vis-à-vis d'un objet amènerait cet individu à agir d'une façon donnée vis-à-vis de cet objet et varierait peu d'une situation à l'autre et d'un moment à l'autre. Mais une attitude peut être réversible. De plus, les attitudes s'expriment

Plus ou moins directement à travers différents indicateurs : discours, ton de voix, signes non verbaux (gestes, postures, mimiques...) ou par l'absence d'indicateurs.

D'autres auteurs, tels que, **Fazio** définissent l'attitude : « association en mémoire entre un objet d'attitude et une évaluation donnée de cet objet ». Ou encore **Eagly** et **Chaiken** pour qui l'attitude est une « tendance psychologique exprimée par l'évaluation d'une entité particulière selon un certain degré de faveur de défaveur »

Mais les auteurs s'accordent sur un consensus à propos des propriétés de l'attitude :

- **Direction** (ou valence) : polarité négative/positive. C'est la position qu'occupe l'attitude sur des dimensions évaluatives et affectives (positives, négatives, favorable, défavorable).
- **Intensité** : intensité de l'affect négatif ou positif (« j'aime / j'aime pas »), l'attitude s'étend sur un continuum. C'est la position qu'occupent nos attitudes sur des échelles continues et bipolaires (favorable/défavorable ou positive/négatif).
- **Centralité** : importance de l'attitude et implication personnelle en présence de l'objet d'attitude. C'est la position qu'occupe l'attitude au sein de ce que le sujet considère comme le définissant (valeurs, appartenances sociales, définitions en termes de personnalité). L'association plus ou moins forte d'une attitude à un ou plusieurs de ces aspects déterminera son degré de centralité.
- **Accessibilité** : solidité de l'association de l'objet d'attitude et son évaluation affective. C'est la force du lien unissant l'attitude à son objet. Plus ce lien sera fort, plus la probabilité et la rapidité d'activation de l'attitude seront élevées en présence de l'objet. (<https://uppsycho.files.wordpress.com.2014>).

#### 4- fonction des attitudes :

##### 4-1 Fonction épistémique (Ou de connaissance) :

L'attitude est le cadre de référence aux évaluations que nous faisons des objets ou des événements se produisant autour de nous. Elles établissent des liens entre eux et les organisent de façon bipolaire (+/-) ou unipolaire (+/-). Elles correspondent au résumé des évaluations que l'on fait des objets.

##### 4.2 Fonction adaptative :

Fonction utilitaire ou instrumentale de l'attitude. On possède des attitudes favorables à l'égard des objets qui nous sont utiles, ou qui participent à la satisfaction des besoins. A l'inverse, on a des attitudes négatives envers des objets à l'origine de sentiments de peur ou/et de frustration. Cette fonction est une fonction d'adaptation.

Sociale. Elle est la tendance à exprimer des attitudes, qui dans un contexte social donné nous permettent de recevoir l'approbation ou d'éviter la désapprobation d'autrui.

#### **4-3 Fonction expressive :**

Sert à extérioriser nos croyances et les valeurs que nous jugeons centrales. Les attitudes nous permettent d'obtenir une gratification (possibilité de nous distinguer d'autrui).

**4-4 Fonction de défense du soi :** améliorer ou protéger notre estime de soi contre des menaces extérieures ou des conflits internes. (<https://uppsycho.files.wordpress.com.2014>)

### **5- Attitudes et prédictions du comportement :**

#### **5.1 Modèle unidimensionnel:**

D'après ce modèle, une attitude correspond à une réponse évaluative (affect) défavorable ou favorable vis-à-vis de l'objet d'attitude. L'attitude serait une simple évaluation d'un objet en termes d'attraction ou de répulsion

#### **5.2 Modèle tripartite classique :**

L'attitude représente une disposition résultante de 3 composantes conatives (comportementale). Une composante cognitive : croyances à propos de l'objet, caractéristiques de l'objet et relations entre cet objet et les autres objets. Une composante affective : réactions émotionnelles et physiologiques suscitées par l'objet (composé par attrait ou répulsion que le sujet éprouve à l'égard d'un objet), permet de situer l'objet sur un continuum allant du désirable à l'indésirable (du bon au mauvais). Et une composante conative : actions, intentionnalité comportementale.

#### **5.3 Modèle tripartite révisé :**

Ce modèle est l'inclusion du modèle unidimensionnel de l'attitude. La connaissance de l'attitude d'un individu vis-à-vis d'un objet est un élément devant permettre de prédire le comportement que ce même individu émettra dans une situation donnée. L'attitude devient un jugement (opinion) exprimant un degré d'aversion ou d'attraction sur un axe bipolaire. Ce jugement prend appui sur 3 éléments d'informations : l'information cognitive et/ou affective, émotionnelle et/ou relative aux Comportements passés ou aux intentionnalités comportementales

Ces 3 types d'informations peuvent séparément ou conjointement déterminer l'attitude. Donc, si le jugement évaluatif est basé sur une source différente de l'information, alors

l'individu peut avoir plus d'une attitude envers le même objet.  
(<https://uppsycho.files.wordpress.com.2014>)

## **6-Mesure de l'attitude :**

Il existe principalement deux types de mesures, les mesures directes (explicite) et les mesures indirectes (implicite) :

### **6.1 Mesures directes :**

C'est la description qu'un individu fait de son attitude vis-à-vis d'un objet donné (« êtes-vous plutôt favorable ou plutôt défavorable ». La personne se situe sur une échelle « tout à fait favorable – tout à fait défavorable »). Il existe 3 grands types d'échelles :

#### **a) Méthode des intervalles à priori égaux:**

Mesure en 2 étapes. 1ère étape la mesure : des juges qui évaluent objectivement la nature négative ou positive des items (lequel est le plus favorable dans des couples d'énoncés ou par un classement d'une liste d'énoncés). Les items retenus correspondent au recouvrement de l'ensemble du continuum selon des intervalles les plus égaux possibles. 2ème étape : réalisation avec les participants.

#### **b) Technique de l'addition des estimations :**

C'est l'évaluation d'une série d'énoncés qui sont choisis pour leur capacité discriminante. Deux individus ayant une attitude différente ne se positionnent pas de la même manière. Chaque réponse correspond à un score, on additionne les scores et on obtient un score révélateur de l'attitude vis-à-vis de l'objet étudié.

#### **c) Echelle évaluative de la différenciatrice sémantique :**

Il s'agit d'une série d'adjectifs opposés séparés par une échelle comportant un nombre plus ou moins élevé de catégories de réponse. Les participants doivent évaluer l'objet en choisissant l'une des catégories de réponse entre les deux adjectifs (dans quelle mesure l'un des deux adjectifs décrit l'objet). Le score total correspond à la somme ou à la moyenne des scores obtenus à l'ensemble des échelles bipolaires.

## 6.2 Mesures indirectes :

Ces mesures permettent de lutter contre les effets de désirabilités sociale ou stratégies d'auto-présentation. Elles mesurent donc l'attitude de quelqu'un à son insu. Elles utilisent souvent les temps de latence des réponses comme indicateur d'effets implicites.

Ces mesures sont généralement utiliser pour tester les théories générales des attitudes.

C'est-à-dire comment les membres d'un même groupe peuvent être différent entre eux dans les attitudes adoptées, ou encore les différences individuelles dans les attitudes.

## 7-les attitudes face au travail :

Il y a trois attitudes dans le travail : l'implication, l'engagement et la satisfaction. Ces attitudes reflètent la relation entre l'individu et l'organisation.

### 7- 1 L'implication dans le travail :

L'implication dans le travail correspond au degré d'importance du travail pour l'individu, de son investissement et de l'impact de ses performances pour son estime de soi. Pour appréhender l'implication dans le travail, il faut évaluer quatre dimensions :

- ✓ ***Les intérêts de vie, c'est-à-dire l'importance que prend le travail dans la vie de l'individu*** (par exemple : « Pour moi, le travail n'est qu'une petite part de ce que je suis »)
- ✓ ***Importance de la performance pour l'évaluation de soi*** (par exemple : « Je me sens bien si j'ai de bonnes performances »)
- ✓ ***Consistance avec le soi, c'est-à-dire est-ce que le travail exercé par l'individu correspond à ses capacités*** (par exemple : « Je suis capable d'utiliser mes capacités au niveau du travail »)
- ✓ ***Participation active de l'individu dans son travail*** (par exemple : « J'ai la chance de prendre des décisions importantes dans mon travail »)

Les causes de l'implication dans le travail seraient issues à la fois de variables personnelles et situationnelles. Tout d'abord, il semble y avoir des variables concernant la personnalité des individus qui se construiraient pendant l'éducation de l'individu. Ces variables donneraient une vision du travail comme quelque chose ayant une grande valeur, comme une fin en soi. Elles associent également au travail un sentiment de contrôle, d'estime

de soi et de développement personnel. Ensuite, il y aurait aussi des caractéristiques propres à l'emploi. En effet, l'individu impliqué aurait un sentiment de responsabilités, de retours sur ses performances et il aurait le sentiment que le travail qu'il exerce a un sens. Enfin, des variables concernant les relations avec la hiérarchie joueraient aussi un rôle dans l'implication dans le travail. En effet, la considération, la communication et la participation des supérieurs hiérarchiques seraient en lien avec l'implication des individus dans l'organisation.

L'implication de l'individu dans son travail est fortement liée à la satisfaction ressentie et avec la motivation. L'implication est en réalité une variable intermédiaire qui orientera la motivation de l'individu vers son travail.

Une implication dans son travail aura cinq conséquences: le désir de rester dans l'organisation, l'intention de rester, le présentisme, le maintien et l'effort au travail.

(<https://uppsycho.files.wordpress.com.2014>)

### **7-2 L'engagement organisationnel :**

L'engagement organisationnel correspond à la relation d'attachement d'un individu à son organisation. Cet engagement est une attitude multidimensionnelle qui peut prendre trois formes. Ces trois formes déterminent un état psychologique global dont dépendra la relation de l'individu à son organisation ainsi que son envie de partir ou non de l'organisation. Il apparaît que les employés peuvent ressentir plusieurs formes d'engagement, et que leur bien-être dépendra du « dosage » de ces différentes sortes d'engagement dont voici les trois formes (<https://uppsycho.files.wordpress.com.2014>).

#### **a) L'engagement affectif :**

Cela correspond au fait que l'individu reste engagé à son organisation parce qu'il s'identifie à ses valeurs et à ses objectifs. Ce la traduit un engagement élevé qui serait en lien avec de meilleures performances. C'est la forme d'engagement la plus bénéfique pour les organisations et les salariés. Ces derniers ressentiraient plus de bien-être et moins de conflit entre leur vie professionnelle et leur vie privée. (<https://uppsycho.files.wordpress.com.2014>)

#### **b) L'engagement de continuité :**

C'est le fait que la relation entre l'individu et son organisation se maintiennent pour des raisons matérielles (par exemple pour des avantages sociaux) ou bien par absence

d'opportunités d'emploi à l'extérieur. Les employés étant dans ce type d'engagement ressentent moins de bien-être et plus de conflit entre leur vie privée et professionnelle. (<https://uppsycho.files.wordpress.com.2014>)

**c) L'engagement normatif :**

C'est le fait qu'un individu ressent une obligation morale ou éthique à rester dans son organisation car il intériorise les contraintes qu'il ressent dans son travail (Paillé, 2004). Ce type d'engagement est le plus néfaste pour le bien-être de l'employé car des rancœurs.

Excessives envers l'organisation peuvent nuire à sa santé au travail. Ce mal être peut de plus être accentué lorsque l'employé n'a aucune opportunité de changer de travail. Cela peut en effet augmenter les troubles anxieux, les états dépressifs ou encore des troubles cognitifs (<https://uppsycho.files.wordpress.com.2014>)

On peut également noter que l'engagement peut avoir différentes cibles internes (par exemple le groupe de travail) ou externes (par exemple la clientèle) à l'organisation (Vandenberghe, 2006). Là aussi, l'engagement organisationnel est issu de variables personnelles et situationnelles. Au niveau des caractéristiques personnelles, l'engagement varie en fonction de l'âge de l'individu, de son ancienneté, du niveau du poste qu'il occupe ou encore du sexe de la personne. Les caractéristiques du poste comme par exemple l'autonomie perçue dans son travail ou bien la variété des tâches réalisées sont aussi des facteurs d'engagement organisationnel. Ensuite, les relations au sein de son organisation, avec les supérieurs hiérarchiques ou avec les collègues sont également des variables en lien avec l'engagement. Pour finir, l'engagement est également en lien avec les caractéristiques de l'organisation comme la taille, le degré de centralisation etc.

**7 -3 La satisfaction au travail :**

La satisfaction au travail se traduit par l'ensemble des sentiments ressentis par un individu envers son travail résultant de la relation entre ce qu'il souhaite obtenir et ce que son travail lui apporte. Si la relation entre les attentes de l'individu et ce qu'il obtient de son travail est en adéquation l'individu sera satisfait, mais s'il y a un écart entre ses attentes et ce qu'il obtient il sera insatisfait

La satisfaction professionnelle est composée de quatre dimensions qui sont : le travail en lui-même, l'organisation, le sentiment d'appartenance au groupe et le salaire Elle proviendrait de trois facteurs:

**a) L'environnement social et technique :**

C'est-à-dire les relations avec les supérieurs et les collègues, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi.

**b) Les caractéristiques internes du travail et la réalisation de soi :**

C'est-à-dire l'accomplissement de l'individu et le caractère stimulant de son travail.

**c) La reconnaissance par l'avancement :** c'est-à-dire avoir des responsabilités et des possibilités de promotion.

Il semblerait également que le sentiment d'équité entre l'individu et ses collègues au niveau de traitement, des procédures et des résultats soit un facteur important de satisfaction professionnelle.

La satisfaction professionnelle est une attitude importante à prendre en compte dans une organisation car l'insatisfaction peut conduire à quatre types de réactions :

- **La fuite :**

L'individu a un comportement orienté vers l'idée de quitter son organisation. Il recherche un nouveau travail et à l'intention de démissionner.

- **La protestation :**

L'individu cherche à améliorer les conditions de travail qui ne lui conviennent pas de manière active et constructive. Cela peut se traduire par des propositions d'amélioration ou bien par un engagement syndical.

- **La fidélité :**

L'individu n'est pas satisfait des conditions de travail mais il attend passivement et avec optimisme qu'elles s'améliorent. Il pense que l'organisation saura apporter ses améliorations.

- **La négligence :**

L'individu laisse la situation se détériorer et ne fait pas d'effort il a des comportements d'absentéisme et retard et commet plus d'erreur. (<https://uppsycho.files.wordpress.com.2014>).

**Résumé du chapitre :**

Parmi les changements de situation que traversent les individus au cours de leurs Existence, c'est les différents changements organisationnels et les différentes évaluations qui engendrent des attitudes positives ou négatives dans l'entreprise.

Les informations présentées dans ce chapitre nous ont permis de constater qu'avant

D'intégrer le marché du travail, les attitudes qu'entretienne qu'entretiennent les travailleurs Définies vis-à-vis de leur évaluation , pour tester leur compétences et les différentes attitudes qu'ils entretiennent lors de l'évaluation par leurs responsables, et les différentes Conditions à l'intérieure de l'entreprise , c'est pour cela qu'ils doivent bien intégrer le milieu du travail et qu'ils soient à la hauteur de leurs performances et démontrer un engagement organisationnelles et une fidélité envers l'entreprise qu'ils occupent.

**CHAPITRE III**  
**LES NOTIONS D'ÉVALUATION**  
**DE LA PERFORMANCE**

Préambule

1. Définition de l'évaluation
2. Evaluation de la performance
3. Les objectifs de l'évaluation
4. Les caractéristiques de l'évaluation
5. Les outils de l'évaluation de performances
6. Le déroulement du processus de l'évaluation

Conclusion du chapitre

## **Préambule :**

Dans ce chapitre nous allons expliquer les objectifs et les outils utilisées lors de l'évaluation de la performance, et présenter comment ce déroule le processus de l'évaluation pour déterminer la performance des travailleurs.

### **1-Définition de L'évaluation :**

L'évaluation est une action consiste à recueillir un certain nombre d'informations concernant un salarié, pour réaliser un jugement de valeur sur des éléments, tel que sa personnalité, dans le but de prendre des décisions touchant la gestion du personnel ou de répondre a d'autre objectifs préalablement fixés.

L'évaluation est une démarche s'appuyant sur un ensemble de procédures systématique, mettant en relation un appréciateur et un apprécié, pour établir un bilan des activités exercées pendant une période donnée au regard de développement de l'apprécié.

(<http://.fundsorngos.org/humain-resource-management>).

### **2- L'évaluation des performances :**

C'est un processus destiné à étudier et discuter l'exécution des tâches qui sont confiées à un employé ; à réaliser les tâches de la réalisation des objectifs et de l'acquiescement de ses responsabilités au cours d'une période donnée.

### **3 - Les objectifs de l'évaluation :**

Ce processus permet à :

- Aligner les responsabilités et les objectifs du personnel avec les objectifs de l'organisation et les objectifs du programme les évaluations de performance comprennent souvent l'examen de la description et des objectifs de poste d'un employé afin de s'assurer que ses responsabilités et ses objectifs sont cohérent avec ceux de l'organisation ou du programme.
- Aligner les attitudes et la performance du personnel avec les valeurs de l'organisation lors de la planification des objectifs de performance identifiez les valeurs que l'organisation souhaite percevoir dans les performances de l'employé au de-là de la simple exécution des tâches liées à son travail.
- De connaître et de renforcer les bons indicateurs des performances le processus de évaluation de performance permet à reconnaître et de renforcer les bons indicateurs de performance lorsque un employé se sent valorisé il est plus à même à s'engager dans son travail et il sera par conséquent plus productif.
- D'identifier et de résoudre officiellement les problèmes les évaluations des performances renforcent la communication actuelle en fournissant un forum pour que

les employés et les superviseurs puissent discuter des problèmes ou des défis rencontrer et étayent les problèmes abordés.

- D'identifier les besoins en formation et un développement professionnel lors de la détermination des objectifs de performance l'employé et le superviseur peuvent prévoir une formation afin d'aider l'employé à atteindre ses objectifs de performance.

Selon JEAN MARIE PERETTI :

- Le système permet de mesurer la contribution de chacun, de favoriser l'accroissement de cette contribution et garantir un lien avec rétribution, le système est donc un élément essentiel de la recherche de l'équité.
- Le partage de la fonction ressource humaine et l'adoption de l'approche tous DRH, renforce l'importance de l'évaluation.
- L'appréciation doit permettre de favoriser la sensibilisation de l'encadrement à la dimension ressource humaine de son rôle.
- Améliorer la gestion de la gestion humaine.
- Mobiliser en permanence l'attention de l'encadrement.

(<http://.fundsorngos.org/humain-resource-management>)

#### 4- Les caractéristiques de l'évaluation :

Un processus d'évaluation de la performance efficace se doit être :

**a/ Participatif** : le superviseur et l'employé doivent faire des suggestions des retours d'information des pairs et d'autre responsable peuvent également être inclus.

**b/ Transparent** : l'ensemble du personnel doit comprendre le processus d'évaluation de la performance et les critères utilisés.

Applique de manière cohérente que les évaluations des employés soient menées en plusieurs phases ou simultanément, ces dernières doivent être effectuées uniformément avec l'ensemble du personnel pour assurer l'équité de la cohérence.

Examine régulièrement les évaluations de performance doivent être contrôlés régulièrement pour assurer la pertinence l'exactitude et la cohérence des besoins organisationnels. (<http://.fundsorngos.org/humain-resource-management>)

## 5- les outils de l'évaluation de la performance :

Le tableau suivant définit certains outils utiles de l'évaluation de performance

**Le tableau N°05** : les outils de l'évaluation de performance

Outil	utilisation	Elément de processus
Auto évaluation de l'employé.	Tout d'abord complété par l'employé et remis au superviseur pour qu'il l'intègre à son évaluation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérification de la description de poste</li> <li>- Faire la liste des précédents objectifs réalisés et des obstacles rencontrés</li> <li>- Évaluer la performance selon les critères clés.</li> <li>- Définir le plan de développement professionnel désiré.</li> <li>- Donner son avis sur la supervision et le soutien reçus.</li> </ul>
Evaluation de l'employé par le superviseur.	Complétée par le superviseur après avoir reçu l'auto évaluation de l'employé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérification de la description de poste</li> <li>- Evaluer la réalisation des objectifs de la performance définis pour la période concerne.</li> <li>- Evaluer la performance selon les critères clés.</li> <li>- Faire un résumé des conclusions de l'évaluation 360 le cas échéant.</li> <li>- Inclure des commentaires sur la performance générale.</li> </ul>
Plan de performance de l'employé	Complété après que l'évaluation du superviseur et l'auto évaluation de l'employé ont été conjointement examinés et discutés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Joindre la description de poste révisés.</li> <li>- Documenter les objectifs de performance pour l'année a venir.</li> <li>- Faire la liste des activités de développement personnel la poursuite des employé est bases sur les priorités de l'organisation et les fonds disponibles .</li> </ul>
	Utilise pour évaluer la performance de l'employé par le superviseur les pairs les subordonnés les résultats peuvent être donnés à l'employé et/ou intègre à l'évaluation du superviseur afin de fournir une évaluation plus diversifié.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluer les indicateurs de performance tel que les compétences professionnelles les fiabilités la communication l'esprit d'équipe et le professionnalisme</li> <li>- Fournir des observations sur les points forts de l'employé et les éléments a améliorer.</li> </ul>
Plan d'amélioration des performances	Utilise lorsque la performance d'un employé ne répond pas aux attentes du poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les tâches ou les responsabilités professionnelles qui n'ont pas été réalisées comme prévues</li> <li>- Définir des exemples professionnels de performance spécifique</li> <li>- Préciser les normes et les perspectives de performance de travail acceptable qui doivent être réalisées régulièrement</li> <li>- Définir un calendrier de suivi clair</li> <li>Identifier les mesures pour évaluer les progrès</li> </ul>

Source : [www.NGOCONNECT.net](http://www.NGOCONNECT.net)

## **6- Le Déroulement Du Processus De L Evaluation :**

Pour mettre en place le processus de l'évaluation de la performance il faut suivre les étapes suivantes

### **Etape 1 : Définissez la finalité et les objectifs du processus d'évaluation de la performance :**

Définir la finalité et les objectifs permet au personnels et a l'organisation de comprendre et de contrôler le processus.

### **Etape 2 : cartographiez le processus d'évaluation de la performance pour votre organisation avec la participation du personnel a tous les niveaux adaptez le processus aux besoins de votre organisation et déterminez ce qui suit :**

Quel type de système d'évaluation de la performance souhaitez-vous face à face évaluation 360 ou une combinaison des deux ?

A quel fréquence devront avoir lieu les évaluations annuellement avec un contrôle tous les six mois ou dans le cadre d une période d essai ?

Est-ce que les évaluations seront différentes selon le personnel, direction, personnel générale et volontaire ?

Qui effectuera les évaluations et pour qui ?

De quelle manière les informations recueillies lors de l'évaluation seront-elles consignées et utilisées ?

Comment le processus de l'évaluation de la performance sera-t-il lie au autre processus organisationnel tels que la période de paye la supervision ou l'assurance qualité ?

### **Etape 3 : préparez les documents relatifs à l'évaluation de la performance :**

Lors de l'élaboration des formulaires et des outils de l'évaluation des performances, tenez compte de l'équité, la cohérence et de la fonctionnalité. Les outils doivent être simple et faciles à utiliser. Testez-les avant de les utiliser pour la première fois. ([www.NGOConnect.net](http://www.NGOConnect.net), mars 2011).

#### **Etape 4 : Définissez un plan de mise en œuvre et de suivi de l'évaluation de la performance :**

Définissez un calendrier clair des activités et une liste des participants :

- Définir des indicateurs pour mesurer l'efficacité des étapes clés du processus d'évaluation
- Tester l'évaluation avec un petit groupe d'employés pour voir comment se déroule le processus, pour voir s'il est facile à utiliser et procéder a des modifications si nécessaires
- Lancer le processus a l'ensemble de l'organisation.
- Evaluer et tenir compte des enseignements tirés pour améliorer le processus et son efficacité globale, et faire en sorte qu'il soit facile à utiliser pour les superviseurs et les employés.

#### **Etape 5 : Formez le personnel et les superviseurs au processus d'évaluation de la performance.**

L'évaluation de la performance n'est pas intuitive. les superviseurs et le personnel doit suivre une formation sur la manière de remplir les formulaires, de communiquer entre eux et de définir les objectifs, la formation destiné au superviseur doit comprendre les éléments suivants :

- expliquer la finalité et les objectifs de l'évaluation de la performance.
- Faciliter l'évaluation de la performance.
- Faire un bilan pour les employés et définir les objectifs de la performance.

Les employés devront suivre une formation pour comprendre la finalité et les objectifs du processus d'évaluation de la performance pour savoir ce qui les attend durant une réunion d'évaluation de la performance, pour savoir comment gérer les retours, comment communiquer avec les superviseurs et comment définir des objectifs de performance.

<http://.fundsorngos.org/humain-resource-management>

**Resumé du chapitre :**

Dans ce chapitre nous avons éclairés le déroulement du processus de l'évaluation de la performance, et son importance lors de l'évaluation afin de mesurer et de connaître les performances et les compétences des travailleurs.

**PARTIE**  
**PRATIQUE**

**CHAPITRE VI**  
**PRESENTATION DE L'ORGANISME**  
**D'ACCEUIL**

1. présentation de l'unité SPE de Darguina.
2. création :
3. Missions et attributions de l'unité SPE :
4. Organigramme de l'unité SPE de Darguina
5. Types de formations à l'unité

La société de production d'électricité est l'acteur principal et historique sur la scène nationale de la production de l'électricité, elle dispose du plus grand parc de production d'énergie, constituée de plusieurs centrales de différentes technologies, avec de 9234.35 MW installé à ce jour.

Dans ce premier chapitre nous allons voir la présentation de l'unité de production d'électricité, comme objectif, on va prendre en considération les éléments liés à sa création, sa mission, ses objectifs, la structure de son emploi et son organisation. Le deuxième objectif de ce chapitre est l'analyse de la formation professionnelle au sein de l'unité de production d'électricité.

## **Section 1 : présentation de l'unité de production d'électricité de Darguina.**

### **1.1. Historique d'unité de production d'électricité de Darguina**

C'est à la fin de la seconde guerre mondiale que l'industrialisation nouvelle de l'Algérie fut prise, l'objectif stratégique étant de transformer la colonie en véritable base arrière industrielle de la France.

C'est ainsi qu'il fut envisagé le lancement d'industries telles que la sidérurgie avec la création de hauts fourneaux à Bône (Annaba) pour exploiter le minerai de fer de l'Ouenza, la cimenterie avec l'ouverture d'usine de la pointe Pescade et de Sfisef, ainsi que d'autres domaines tels que la faïencerie, verrerie, huilerie... les deux énergies électrique et gazière s'avèrent indispensables.

C'est le décret du 05/06/1947 qui porte création de l'Etablissement public national « Electricité et gaz d'Algérie » (EGA par abréviation).

A l'époque, 16 sociétés se partageaient les concessions électriques en Algérie.

Le groupe Lebon et la société algérienne d'éclairage et de force (SAEF) au centre et à l'ouest, la compagnie du bourbonnais à l'est ainsi que les usines Lévy à Constantine.

Par décret du 16/08/1947, ces 16 compagnies concessionnaires sont transférées à EGA, elles détenaient alors 90% des propriétés industrielles électriques et gazières du pays.

### **1.2. Création :**

La société nationale de l'électricité et gaz (Sonelgaz) est par l'ordonnance n°69/59 du 28/07/1967 en substitution de l'électricité et gaz d'Algérie (EGA) dissoute par la même ordonnance.

Elle est passée au statut d'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) par décret exécutif n° 91/475 du 14/12/1991.

L'établissement est placé sous tutelle du ministère chargé de l'énergie, son siège est sis au 02, Bd Krim Belkacem Alger, régit par les règles du droit public dont ces relations avec l'état

réputées, commençants dans ses rapport avec les tiers, doté d'une personnalité morale et jouissant de l'autonomie financière.

### **1.3. Missions et attributions de l'unité de production d'électricité de Darguina :**

Dans le cadre de son objet et sa mission de service ressources humaines :

#### **1.3.1. Mission :**

- ✓ assurer l'administration, la gestion individuelle et collective du personnel de l'unité dans le respect des prérogatives dévolues aux chefs d'unités et de la réglementation en vigueur.
- ✓ Assurer le rôle de conseil et d'animation vis-à-vis de la ligne hiérarchique et du personnel sur les aspects liés au développement des emplois et de la ressource humaine.

#### **1.3.2. ATTRIBUTION :**

Le service ressources humaines a pour attribution :

Assurer la préparation et l'exploitation de la paie.

- ✓ Assurer le suivi et la mise à jour du fichier informatisé du personnel.
- ✓ Assurer la tenue des dossiers administratifs.
- ✓ Assurer la relation avec les organismes externes (CNAS, CNR ...).
- ✓ Assurer la gestion diverse (gestion des absences, dotation vestimentaire, suivi des recouvrements, liquidation des dossiers ...).
- ✓ Elaborer le tableau de bord de la RH de l'unité.
- ✓ Réaliser le plan de recrutements interne et externe.
- ✓ Préparer et concrétiser les éléments relatifs aux promotion/avancements et gratification,
- ✓ Elaborer et mettre en œuvre le plan de formation de l'unité.
- ✓ Contribue à la mise en adéquation ressource/Emploi (mise à jour des organigrammes, évaluation du personnel ...).
- ✓ Assurer, en relation avec centre de médecine du travail, les actes liés à la médecine du travail.
- ✓ Prendre en charge les affaires disciplinaires.
- ✓ Assurer les relations avec les représentants du personnel.
- ✓ Assurer la tenue des registres réglementaires.

### 1.3.3. ORGANISATION :

Le Service Ressources humaines est composé de :

- ↳ Chargés d'Etudes.
- ↳ Agents de gestion principale personnelle (le nombre Agents de gestion principale personnelle est déterminé en fonction des ratios).

### 1.4. Présentation de société de production d'électricité de Darguina :

La société de production d'électricité de Darguina se situe à 45 Km au sud-est Bejaia sur la route national 09 (Bejaia-Sétif). Elle a été mise en service en 1952, sous l'effet de la perte d'altitude, l'énergie potentielle d'une certaine masse d'eau est transformée en énergie électrique.

L'usine souterraine, composé de trois (03) principaux (turbine, alternateur et le hall) et au dessus les étages intermédiaire, elle est installée dans une cavité d'environ 30000m<sup>2</sup> est aménager à 75m sous la plate-forme regroupant le poste d'interconnexion et les différentes installations auxiliaire en majorité commune aux ouvrages de surface de l'usine.

Pour produire l'énergie électrique, le central de Darguina utilise les eaux provenant :

- ✓ D'une part, du barrage de Chabet, aménager dans les gorges de Kherrata située à 16 Km du central sur la route national
- ✓ D'autre part, du barrage d'Ait Ghezrouftis située à 03 Km à l'est de l'usine.

Les eaux qui ont servi à la production d'électricité se déversent par le canal de fuite dans l'Oued Aghrioune.

Ceci se complète par un bâtiment techno-administratif pour la gestion du personnel, des stocks de matériels, d'atelier en plus des études technique.

**1.4.1. Activités :** Le groupement hydraulique de Darguina, est une unité de production d'électricité, c'est une unité qui appartient à l'état Dupuis l'indépendance et qui a une capacité de production très grand.

**Tableau N°06 : Effectif actif de l'année 2016:**

Les cadres	Les agents de maîtrise	Les agents d'exécutions	Total
30	85	15	130

**Source :** document de l'entreprise. **Titre :** effectif actif de l'année 2016-2017

### 1.4.2. Organisation :

#### ↳ Direction opérationnelles :

Dont le rapport est direct avec l'objet de l'entreprise comme :

#### ↳ Direction de la production de l'électricité.

- ❖ Direction de transport et un mouvement de l'énergie.
- ❖ Direction des télécommunications.
- ❖ Direction de transport GAZ.
- ❖ Direction de la distribution.
- ❖ Direction du le développement.
- ❖ Direction de l'engineering.

#### ↳ Directions fonctionnelles :

Dont le rôle consiste a l'élaboration de la politique de gestion de l'entreprise telle que :

- ❖ Direction des finances et de budget.
- ❖ Direction des ressources humaines.
- ❖ Direction des études économiques.
- ❖ Direction de l'organisation et de l'informatique.
- ❖ Direction de la restructuration et de la promotion industrielles.

### 1.4.3. Description de l'organisation :

#### ✓ Directeur de groupement :

Ses missions sont :

- ❖ Assurer la bonne gestion de l'entreprise.
- ❖ Réaliser le programme de production fixé par la structure des mouvements des énergies.
- ❖ Veiller à la sécurité des personnes et du matériel.
- ❖ Respecter les doctrines d'exploitation et de la maintenance définie par la direction générale.

**✓ Directeur adjoint :**

Le directeur adjoint est responsables hiérarchique de structure technique :

- ❖ Service exploitation.
- ❖ Service maintenance.
- ❖ Service contrôle barrage.

**✓ Secrétaire :**

Il est chargé de la liaison logistique entre la direction et les différents départements.

**✓ Service exploitation :**

Il a pour missions de :

- ❖ Superviser la conduite et la surveillance des installations de production.
- ❖ Elaborer un programme d'essais, d'analyse et de contrôle des équipements pour l'amélioration de leurs performances.

**✓ Service maintenance :**

Sa mission set de :

- ❖ Superviser et d'ordonner les activités d'étude et de la réalisation des travaux dans le cadre de la maintenance des équipements et la performance des équipements.

**✓ Service contrôle barrage :**

Il a pour mission de superviser l'activité contrôle barrage

**✓ Service ressources humaines :**

Ses missions sont :

- ❖ Assurer l'administration, la gestion individuelle du personnel dans l'unité,
- ❖ Assurer la répartition et l'exploitation du pays.

**✓ Subdivision finance/comptabilité :**

Elle a pour mission d'assurer l'ensemble des actes financière et comptable générale par les actes de gestion de l'unité.

**✓ Subdivision approvisionnement stock et crédit :**

Elle est composée de trois services : techniciens, acheteurs, démarcheurs, son rôle est d'assurer les activités d'approvisionnements de l'unité, la gestion des stocks de matière, ainsi que la gestion des crédits.

✓ **Subdivision moyenne :**

La subdivision moyenne est chargée de la gestion des moyens internes des groupements et des affaires générales de l'unité.

✓ **Assistant prévention et sécurité d'unité :**

Il est chargé des études de l'élaboration des plans et système de sécurité au niveau de l'unité du suivre des travaux dans le domaine de la prévention du personnel et le respect des prescriptions de sécurité relative à la conformité des ouvrages et installation.

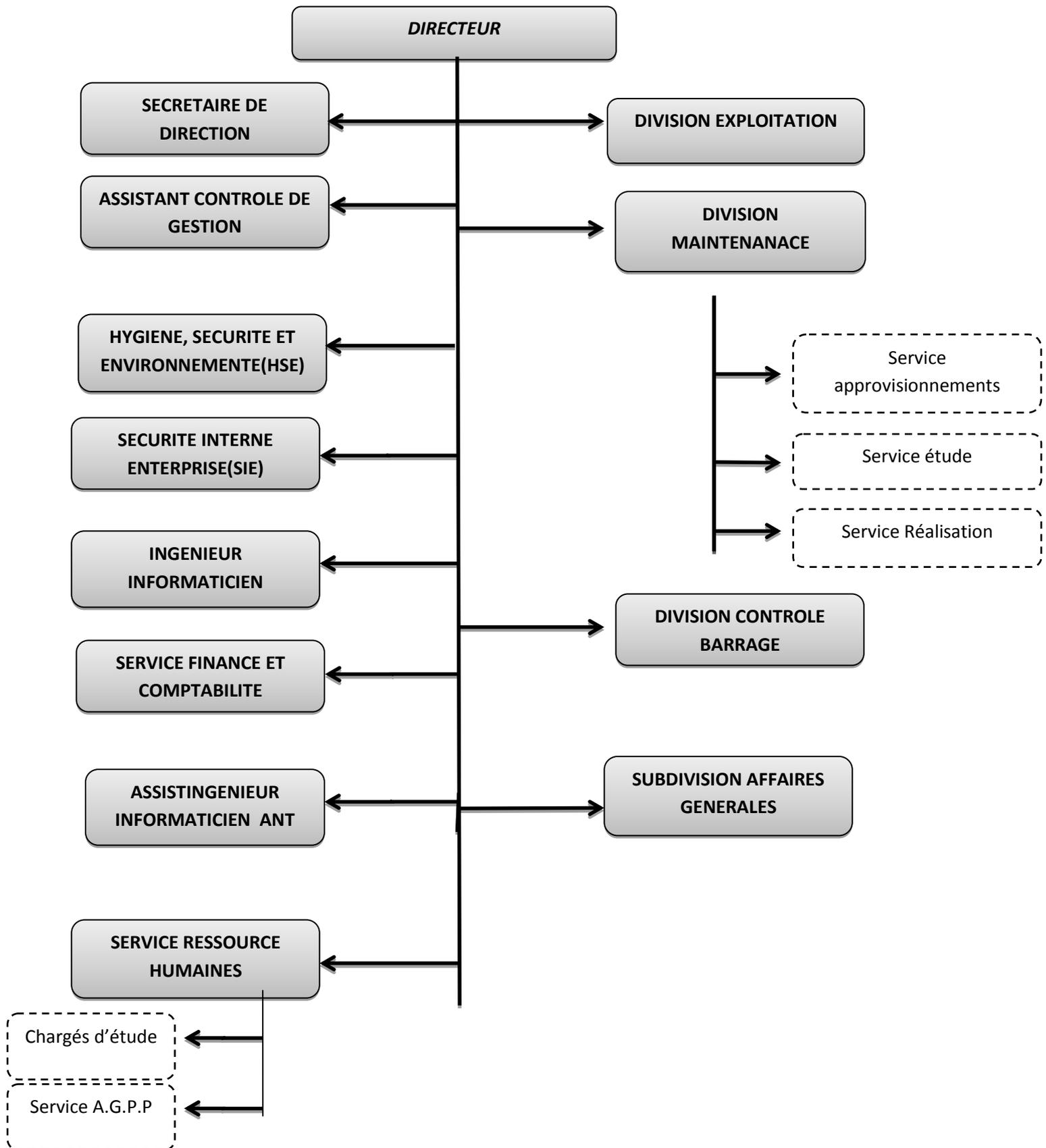
✓ **Attache de sécurité :**

Il est chargé de mener les actions de prévention et de veiller à l'application des consignes et des règles de sécurité.

✓ **Service informatique :**

Il a pour mission l'installation, déploiement (utilisation) et dépannage des systèmes (Windows 98,2000, Serveur, Coswin Sap, Gestion production, Lotus, et Mise office, McAfee). Et installation, déploiement et dépannage des applications (prise en charge des pannes hard-matériel informatique).

**1.5. Organigramme de l'unité de production d'électricité de Darguina :**



**Figure N°1 :** l'organigramme de l'unité de production d'électricité de Darguina

**Section 02: La formation au sein de l'unité de production d'électricité :****2.1. La politique et la place de la formation au sein de l'unité de production d'électricité :****2.1.1. La politique de la formation au sein de l'unité de production d'électricité :**

Pour que l'unité de production d'électricité atteigne ses objectifs, l'entreprise doit s'appuyer sur un personnel qualifié et performant.

La politique de formation a pour finalité le développement des ressources afin que l'entreprise puisse disposer d'un personnel répondant aux normes de qualification imposées par son activité.

**2.1.2. La place de la formation au sein de l'unité de production d'électricité :**

Les actions de formation existées depuis la naissance de l'entreprise, cette dernière n'a jamais cessé de déployer ses énergies pour actualiser et modifier ses méthodes et outils de gestion afin de les mettre en accord avec les normes internationales des entreprises.

Au sein de l'unité, les exigences des postes s'évoluent et demandent d'être d'actualité, ce qui fait que l'entreprise fait appel à ces centres de formation et à des organismes externes dans le but de permettre au personnel une meilleure adaptation au travail.

La formation occupe une place importante dans l'unité de production d'électricité ce qui pousse cette dernière à mettre en place une structure qui a pour but de mettre en place une politique et un plan de formation qui répondent aux objectifs de l'entreprise tracés par la législation algérienne.

**2.2. Les objectifs et les types de la formation au sein de l'unité de production d'électricité :****2.2.1. Les objectifs de la formation au sein de l'unité de production d'électricité :**

- Améliorer durablement les savoir-faire.
- Développer et améliorer la rentabilité de ces activités.
- Privilégier l'approche qualité et la conformité aux normes, pour toutes les activités de l'entreprise.
- Améliorer la performance et introduire la notion de création de valeur dans les métiers et dans les grandes fonctions de l'entreprise.
- Intégrer les mutations rapides qui s'opèrent dans l'environnement.
- Assurer une meilleure gestion du plan formation.
- Uniformiser les méthodes et règles de mise en place du plan formation.

- Rentabiliser les investissements de l'entreprise en matière de formation.

### **2.2.2 : Les types de formation bénéficient au sein de l'unité de production d'électricité :**

L'unité de production d'électricité réalise (03) trois types de formation :

- La formation professionnelle spécialisée (FPS) : est une action qui vise l'acquisition des qualifications permettant de répondre aux exigences d'un poste de travail déterminé. (spécialisé au poste dans lequel a été recruté)
- Formation professionnelles continue (FPC): est un processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir des savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Ce processus est reconnu comme droit individuel inscrit au livre IX du code du travail dont la mise en œuvre est liée au statut de la personne.
- Formation par perfectionnement longue durée (FPLD) ; est une action de formation qui dure plusieurs semaines.

### **2.3. La structure générale de la procédure de gestion de plan de formation :**

La préparation du plan de formation de formation courte terme s'inscrit dans le cadre du plan moyen et des axes de besoin en formation définis à ce niveau.

Est entendue par « procédure de gestion du plan formation », l'ensemble des activités et tâches inhérentes à chaque structure concernée depuis l'étude du besoin à l'évaluation après formation.

Ainsi, les activités et tâches des structures seront développées par types de direction (direction fonctionnelle, opérationnelle ...) avec des schémas de synthèse à l'appui.

Cette forme d'organisation dans la présentation de la procédure résulte du fait que les directions de l'entreprise révèlent des spécificités dans leur structure interne, leur activités et notamment l'existence ou non de services d'appui, tels que : subdivision carrière et formation, administration du personnel ... dont la procédure devra impérativement tenir compte.

Toutefois, il sera distingué dans la procédure trois (03) niveau d'activité caractéristiques dans le cadre d'un plan de formation. il s'agit de :

- Activités avant la mise en œuvre du plan (étape préparation).
- Activités pendant la mise en œuvre du plan (étape réalisation).
- Activités après la mise en œuvre du plan (étape évaluation).

Ainsi, quel que soit le niveau d'intervention et de responsabilité dans le plan formation, quelque soit la direction de l'entreprise ces trois (03) niveau doivent être mis en évidence.

#### **2.4. Rôle et mission de la direction du personnel dans la mise en œuvre du plan de formation :**

- Traite et analyse les objectifs moyens termes du plan de formation de l'entreprise.
- Définit les objectifs généraux de formation pour l'année du plan.
- Anime et coordonne la mise en œuvre du plan avec les directions centrales.
- Collecte, analyse, exploite les propositions des directions centrales.
- Elabore le plan de formation de l'entreprise.
- Contrôle, exécution du plan de formation.
- Dresse les bilans périodiques et annule du plan de formation.

#### **2.5. Suivi de la programmation des actions :**

Le suivi de la programmation est un acte de gestion important qui permet de disposer à tout des informations rapportant :

- Aux dates de démarrage et de formation.
- Aux types de formation prévus par structure de réalisation et leur dénomination.
- Au nombre de promotion et de fin de formation.
- Aux périodes d'évaluation éventuellement.

Ces informations doivent être formalisées au niveau de tableaux muraux ou plannings dont les unités doivent se doter pour assurer la gestion de leurs actions de perfectionnement spécialisée et recyclages.

Il faut noter en outre que ces plannings constituent un outil essentiel qui permet de déclencher en temps opportun les convocations des candidats aux différentes actions et la préparation des évaluations (choix des agents ou structures concernés notamment).

Les actions de formation à réaliser dans le cadre du plan d'urgence doivent figurer à part dans le planning par unité et faire l'objet d'un suivi particulier.

## **CHAPITRE V**

### **ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS**

- 1- Analyse et interprétation des caractéristiques de la population d'étude.
- 2- Présentation et interprétation des résultats par items.
- 3- Discussions des résultats de la recherche par items.
- 4- Présentation et interprétation des résultats par axe.
- 5- Discussion des résultats de la recherche par axe.

## **2.6.évaluation, ses objectifs et ses outils :**

### **2.6.1. Évaluation et ses objectifs :**

Evalue c'est mesurer ou apprécier les écarts entre les objectifs définis au départ et les résultats obtenues à l'issu d'une actions de formation. Il s'agit d'une façon générale d'apprécier la qualité d'une formation à travers le contenu de programme dispensé, les méthodes et moyens pédagogiques mise en œuvre les intervenants et les couts.

L'évaluation doit permettre ainsi d'apporter les correctifs et réajustements nécessaires et de mettre en évidence les points forts et les points faibles dans la réalisation d'une action de formation.

L'évaluation doit également conduire à capitaliser des expériences ou initiatives intéressantes au niveau de certaines unités et de les généralisé dans l'entreprise.

### **2.6.2. Les outils de l'évaluation :**

Toutes les évaluations doivent être préparées au préalable et être effectuées sue la base de grilles d'évaluation ou de questionnaires à faire remplir par les différents intervenants dans l'évaluation.

## **2.7. Gestion de résultats des différentes évaluations.**

Les résultats des différentes évaluations doivent être gérés et capitalisés dans le but d'améliorer constamment la qualité des actions réalisées et de les consolider.

Les évaluations effectuées par action ou type d'actions devraient donner lieu à des mesures visant :

- La validation.
- La révision ou l'adaptation.
- L'aménagement ou l'ajustement des contenus de programmes.
- L'amélioration des dispositifs de formation.
- La révision des durées par session.
- Différentes actions.
- Un choix plus adéquat des animateurs et préparation pédagogique éventuellement.

## **CHAPITRE V**

### **ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS**

- 1- Analyse et interprétation des caractéristiques de la population d'étude.
- 2- Présentation et interprétation des résultats par items.
- 3- Discussions des résultats de la recherche par items.
- 4- Présentation et interprétation des résultats par axe.
- 5- Discussion des résultats de la recherche par axe.

## 1- Analyse Et Interprétations des résultats caractéristiques de la population d'étude :

### Préambule :

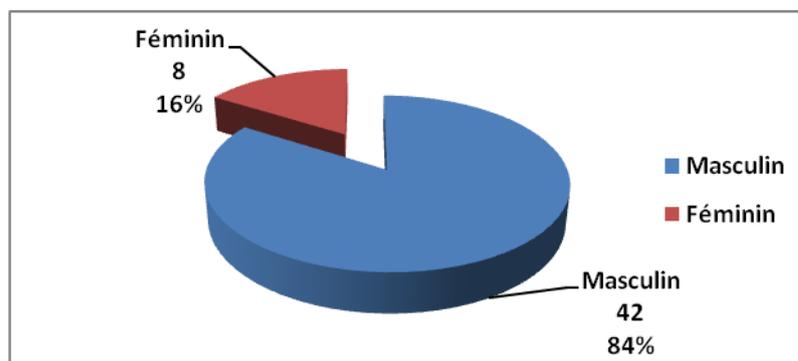
Dans ce chapitre, nous allons présenter et interpréter les résultats de l'enquête ; à savoir les caractéristiques des membres de l'échantillon, les résultats de notre étude pour chaque items de notre questionnaire ; puis par axes ; nous allons faire une synthèse de tous les résultats.

### a) Présentation des caractéristiques de la population d'étude:

**Tableau N°07** : la répartition de la population d'étude selon le sexe :

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Masculin	42	84,0
Féminin	8	16,0
Total	50	100,0

Source : output du SPSS de l'enquête



**Figure N°02** : répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le Sexe

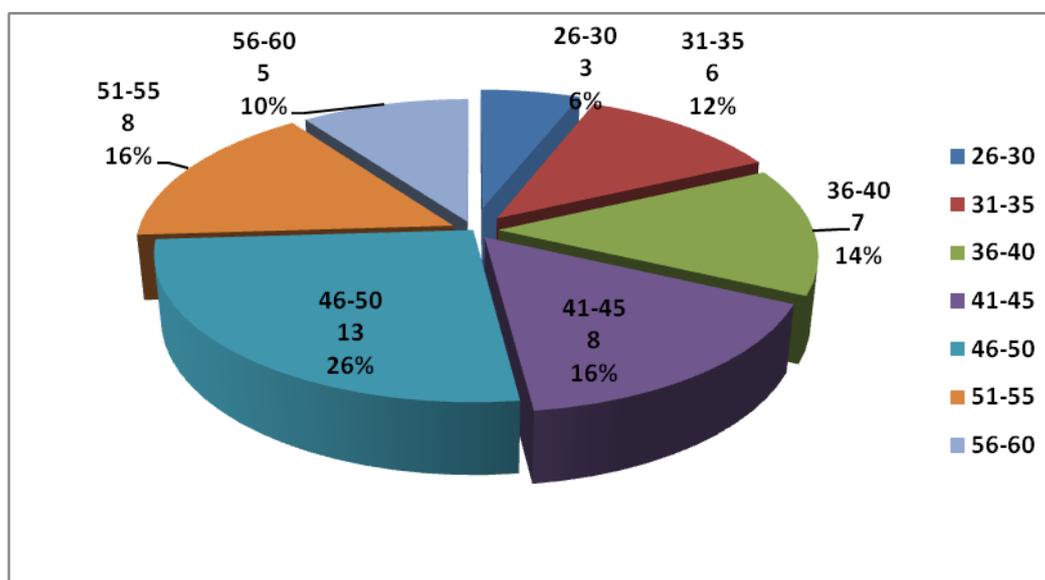
Nous constatons d'après ce tableau que le sexe masculin représente 84,0% de l'échantillon d'étude, tandis que le sexe féminin représente 16,0% seulement de l'échantillon d'étude.

Selon ces données, le sexe masculin est majoritaire, cette répartition est due essentiellement à la nature du travail accompli dans cette entreprise et que certaines tâches peuvent être assurées par les hommes que par les femmes.

**Tableau N°08 : la répartition de la population d'étude selon l'âge :**

Age	Fréquence	Pourcentage
[26-30]	3	6 %
[31-35]	6	12 %
[36-40]	7	14 %
[41-45]	8	16 %
[46-50]	13	26 %
[51-55]	8	16 %
[56-60]	5	10 %
Total	50	100 %

Source : output du SPSS de l'enquête



**Figure N°03 : la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'âge**

Nous constatant d'après ce tableau que notre population d'étude est variée ou est déterminée par sept catégories d'âge.

Nous remarquons que la catégorie d'âge ayant [46-50] ans est la plus élevée avec une fréquence de 13, un pourcentage de 26%, suivie par la catégorie d'âge [41-45] et 51-55 ans

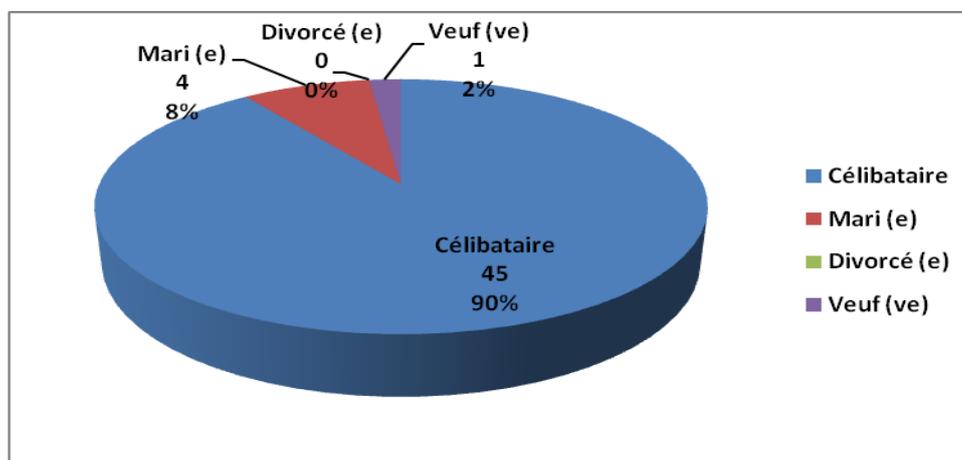
représentant une fréquence de **8**, et d'un pourcentage de **16%**, suivie par catégorie d'âge [36-40] ans représentant une fréquence de **07**, et un pourcentage de **14%**, et suivi de la catégorie d'âge **31-35** avec une fréquence de **6** et un pourcentage de **12 %**, la catégorie **56-60** est moyenne avec une fréquence de **5** et un pourcentage de **10 %**, et enfin la catégories d'âge ayant **26-30** est la plus faible avec une fréquence de **3** et un pourcentage de **6 %**

Ceci montre que, l'effectif de l'unité de production d'électricité de Darguina est a majorité d'anciens travailleurs, ce qui peut être expliqué que cette dernière aurait besoin de personnels plus expérimentés dans ce domaine.

**Tableau N°09 : la répartition de la population d'étude selon la situation familiale :**

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage %
<b>Célibataire</b>	45	90%
<b>Marié</b>	4	8%
<b>Divorcé</b>	0	0%
<b>Veuf</b>	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Source : output du SPSS de l'enquête



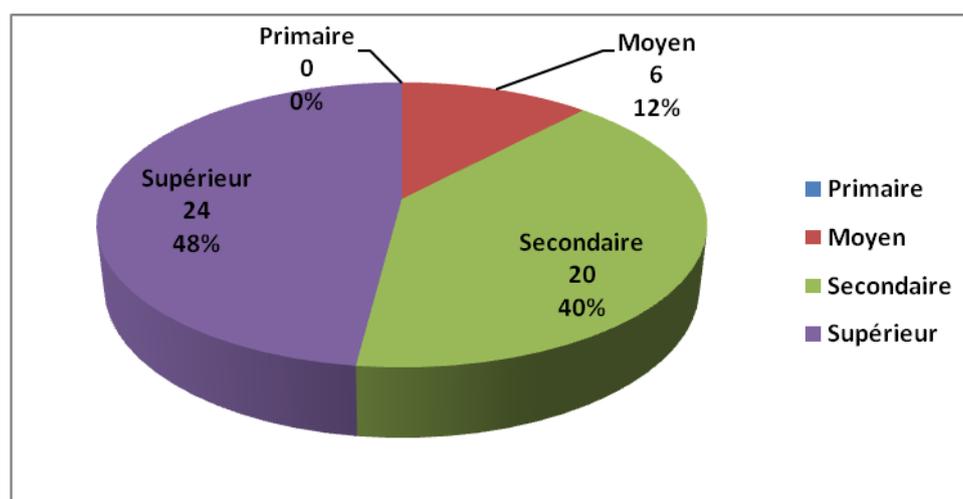
**Figure N°04 : la répartition de la population d'étude selon la situation familiale**

Ce tableau, nous montre qu'il ya un fort pourcentage dans la catégorie de célibataire avec une fréquence de 45, et un pourcentage de 90%, et la catégories faible avec une fréquence de 4 et un pourcentage de 8% pour la catégorie des mariés ensuite viens la catégories de divorce avec une fréquence de 0 et pourcentage 00%, puis la catégorie de veuf avec une faible fréquence de 2%

**Tableau N°10: la répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction :**

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage %
Primaire	0	0%
Moyen	6	12,0%
Secondaire	20	40,0%
Supérieur	24	48,0%
Total	50	100,0%

Source : output du SPSS de l'enquête



**Figure N°05 : la répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction**

D'après les données du tableau ci-dessus, la majorité des travailleurs interrogés au sein de l'unité de production d'électricité de Darguina ont un niveau d'instruction « supérieur », soit un pourcentage de 48% de notre échantillon, tandis que 40% des enquêtés ont un niveau

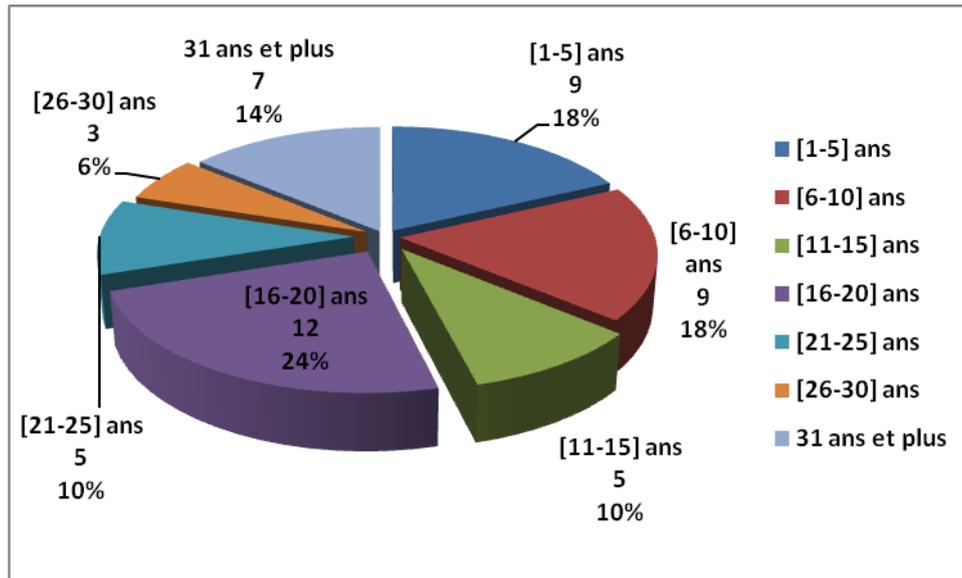
« secondaire ». 21,4% pour le niveau universitaire, en suite un pourcentage de 12% de ceux qui ont un niveau d'instruction moyen.

Ce que veut dire que l'unité de production d'électricité de Darguina investit dans l'attraction des compétences universitaire, malgré la nature des formations qu'elle assure en interne.

**Tableau N°11 : répartition de la population d'étude selon l'ancienneté.**

Ancienneté	Fréquence	Pourcentage
[1-5] ans	9	18,0%
[6-10] ans	9	18,0%
[11-15] ans	5	10,0%
[16-20] ans	12	24,0%
[21-25] ans	5	10,0%
[26-30] ans	3	6,0%
<b>31 ans et plus</b>	7	14,0%
<b>Total</b>	50	100,0%

Source : output du SPSS de l'enquête



**Figure N°06 : répartition de la population d'étude selon l'ancienneté**

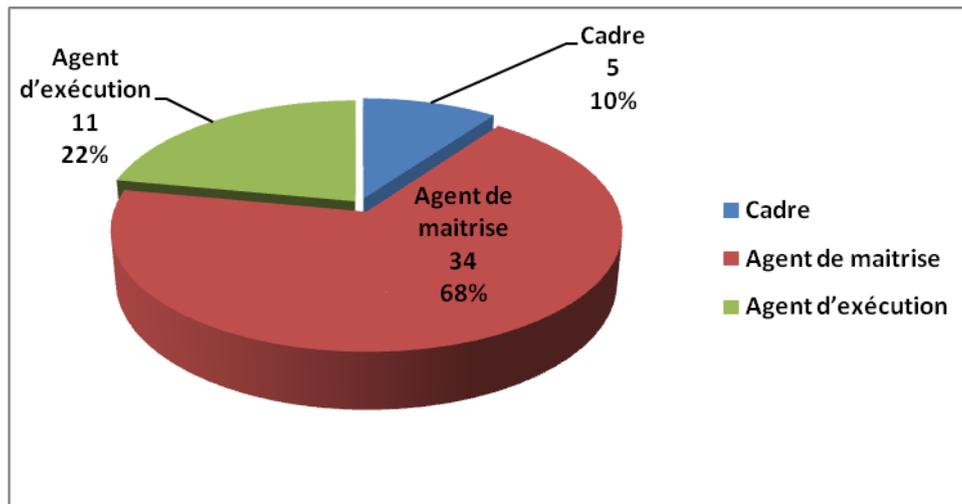
Selon ce tableau, nous remarquons que le taux le plus élevé est celui des enquêtés qui ont une ancienneté entre [16-20] avec un taux de 24%, et le taux de 18 % pour ce qui ont une ancienneté entre [1-5ans],et 6-10 ans par un pourcentage de 18%, suivi par la catégorie 31 ans et plus avec un taux de 14 % et pour les enquêtés qui ont une ancienneté ente [11-15ans],et 21-25 avec un pourcentage de 10 en fin c eux qui ont une ancienneté entre [26-30ans] avec un taux de 6%.

Ceci peut s'expliquer par le fait que, l'unité de production d'électricité de Darguina aurait besoin des anciens.

**Tableau N°12 : la répartition de la population selon le statut socioprofessionnel :**

Statut	Fréquence	Pourcentage
Cadre	5	10,0%
Agent de maîtrise	34	68,0%
Agent d'exécution	11	22,0%
Total	50	100,0%

Source : output du SPSS de l'enquête



**Figure N°07 : la répartition de la population selon le statut socioprofessionnel**

D'après ce tableau, nous relevons que la majorité des enquêtes sont des agents de maîtrise avec un pourcentage de 68%, pour une fréquence de 34 enquêtes, suivi d'une catégorie d'exécution qui représente un pourcentage de 22% pour une fréquence de 11 enquêtes, tandis que la catégorie des cadres ne représente qu'un pourcentage de 10% pour une fréquence de 5 enquêtes.

Cela peut s'expliquer le pourcentage des agents de maîtrise par le besoin de l'unité de production d'électricité de Darguina, qui est due à la forte demande, donc une forte production.

## 2- Présentation et interprétation des résultats par items :

### Préambule :

Après avoir présenté la description de notre échantillon et les caractéristiques et le lieu de l'étude, et les outils utilisés lors de la collecte de données, nous allons discuter dans ce chapitre sur les résultats obtenus afin de les analyser et interpréter tous les résultats.

Et pour cela Chaque étude a besoin de technique précise et des méthodes statistiques adéquates, selon la nature des hypothèses que le chercheur veut confirmer dans son étude et pour cela il faut bien utiliser la méthode statistique qui convient qui change selon la nature de la recherche.

Et selon la nature de notre étude on a eu recours aux méthodes statistiques suivantes :

- ✓ La moyenne arithmétique.

- ✓ La déviation standardisée.
- ✓ L'écart-type.
- ✓ Test khi deux

Les moyennes arithmétiques de chaque question requises du SPSS appartiennent à l'un des intervalles suivant:

- [1- 1.80 [ correspond à la réponse tout a fait en désaccord.
- [1.80 - 2.60 [ correspond à la réponse en désaccord.
- [2.60 - 3.40 [ correspond à la réponse sans avis.
- [3.40 - 4.20 [ correspond à la réponse d'accord.
- [4.20 - 5] correspond a la réponse tout a fait d'accord.

**1-Item N 01 :** Le système d'évaluation aide à la bonne connaissance des Ressources humaines.

**Tableau N 13 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitudes envers le premier item qui dit que « Le système d'évaluation aide à la bonne connaissance des Ressources humaines » :

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPNSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	1	0	1	39	9	4.10	0.61
POURCENTAGE	02%	00%	02%	78%	18%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (13) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le premier élément qui est « Le système d'évaluation aide à la bonne connaissance des Ressources humaines », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 4.10 avec un écart-type de 0.61, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (13): 18% qui correspond a la réponse « tout à fait d'accord », et 78% qui correspond a la réponse « d'accord », qui veut dire que la plupart des

travailleurs sont d'accord que l'évaluation de la performance aide à la bonne connaissance des ressources humaines.

Le pourcentage : 02% qui correspond a la réponse « tout à fait en désaccord » ; veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que l'évaluation de la performance aide à la bonne connaissance des ressources humaines.

**2- Item N 02 :** Le système dévaluation aide à détecter quel est le meilleur travailleur parmi ses collègues

**Tableau N 14 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le deuxième item qui dit que «Le système dévaluation aide à détecter quel est le meilleur travailleur parmi ses collègues» :

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPNSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	00	10	1	19	20	3.98	1.11
<b>POURCENTAGE</b>	00%	20%	02%	38%	40%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (14) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le deuxième élément qui est « Le système dévaluation aide à détecter quel est le meilleur travailleur parmi ses collègues », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.98 avec un écart-type de 1.11, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (14) : 40% qui correspond a la réponse « tout à fait d'accord », et 38% qui correspond a la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système dévaluation aide à détecter quel est le meilleur travailleur parmi ses collègues.

Le pourcentage 20% qui correspond à la réponse « en désaccord » veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système dévaluation aide à détecter quel est le meilleur travailleur parmi ses collègues.

3- **Item N 03** : Les acteurs du système d'évaluation sont formés pour effectuer cette opération.

**Tableau N 15** : Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le troisième item qui dit que « Les acteurs du système d'évaluation sont formés pour effectuer cette opération » :

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPNSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	9	9	1	31	0	3.08	1.24
POURCENTAGE	18%	18%	02%	62%	00%		

Source : output du spss de l'enquête

Le tableau (15) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le troisième élément qui est « Les acteurs du système d'évaluation sont formés pour effectuer cette opération », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.08 avec un écart-type de 1.24, donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Le pourcentage du tableau (15) : 62% qui correspond a la réponse « d'accord », ce qui veut dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que les acteurs du système d'évaluation sont formés pour effectuer cette opération.

Le pourcentage 36% qui correspond à la réponse « en désaccord » veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que les acteurs du système d'évaluation sont formés pour effectuer cette opération.

4- **Item N 04** : je préfère être évalué l'évaluation plusieurs fois dans l'année.

**Tableau N 16** : Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le quatrième item qui dit que « je préfère être évalué plusieurs fois dans l'année ».

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPNSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	1	8	2	16	23	4.04	1.15
POURCENTAGE	02%	16%	04%	32%	46%		

Source : output du spss de l'enquête

Le tableau (16) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le quatrième élément qui est « je préfère être évalué plusieurs fois dans l'année », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 4.04 avec un écart-type de 1.15, (qui rentre dans l'intervalle (3.40-4.20) donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (16) : 46% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 32% qui correspond a la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord qu'ils préfèrent être l'évalué plusieurs fois dans l'année.

Les pourcentages : 02% qui correspondent a la réponse « tout à fait en désaccord »,et 16% qui correspond a la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que l'avis de l'évalué de l'évaluation plusieurs fois dans l'année.

**5- Item N 05 :** Les procédures de l'évaluation répondent aux attentes des évalués.

**Tableau N 17 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le cinquième item qui dit que « Les procédures de l'évaluation répondent aux attentes des évalués ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPNSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>00</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	3.60	0.88
<b>POURCENTAGE</b>	<b>00%</b>	<b>22%</b>	<b>00%</b>	<b>74%</b>	<b>04%</b>		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (17) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le cinquième élément qui est « Les procédures de l'évaluation répondent aux attentes des évalués », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.60 avec un écart-type de 0.88, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20) donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (17) : 04% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 74% qui correspond a la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que les procédures de l'évaluation répondent aux attentes des évalués.

Le pourcentage : 22% qui correspond a la réponse « en désaccord », qui veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que les procédures de l'évaluation répondent aux attentes des évalués.

**6- Item N 06 :** Le système d'évaluation évalue réellement mon rôle au sein de l'unité.

**Tableau N 18 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le sixième item qui dit que « Le système d'évaluation évalue réellement mon rôle au sein de l'unité ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPNSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	2	8	0	33	7	3.70	1.03
<b>POURCENTAGE</b>	04%	16%	00%	66%	14%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (18) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le sixième élément qui est « Le système d'évaluation évalue réellement mon rôle au sein de l'unité », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.70 avec un écart-type de 1.03, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20) donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (18) :14% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 66% qui correspond a la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système d'évaluation évalue réellement le rôle de l'évalué au sein de l'unité.

Les pourcentages : 04% qui correspondent a la réponse « tout à fait en désaccord »,et 16% qui correspond a la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système d'évaluation évalue réellement le rôle de l'évalué au sein de l'unité.

**7- Item N 07 :** Le système dévaluation permet aux ressources humaines de déterminer tous type de formation.

**Tableau N 19 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le septième item qui dit que « Le système dévaluation permet aux ressources humaines de déterminer tous type de formation. ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	<b>Ecart Type</b>
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	0	4	0	23	23	4.30	0.83
<b>POURCENTAGE</b>	00%	08%	00%	46%	46%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (19) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le septième élément qui est « Le système dévaluation permet aux ressources humaines de déterminer tous type de formation », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 4.30 avec un écart-type de 0.83, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20) donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (19) : 46% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 46% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système dévaluation permet aux ressources humaines de déterminer tous type de formation.

Le pourcentage : 08% qui correspond à la réponse « en désaccord », qui veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système dévaluation permet aux ressources humaines de déterminer tous type de formation.

**8- Item N 08 :** Le système évalue la performance des travailleurs.

**Tableau N 20 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le huitième item qui dit que « Le système évalue la performance des travailleurs ».

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPONSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	0	6	1	38	5	3.84	0.76
POURCENTAGE	00%	12%	02%	76%	10%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (20) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le huitième élément qui est « Le système évalue la performance des travailleurs », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.84 avec un écart-type de 0.76 , (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20) donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (20) : 10% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 76% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système évalue la performance des travailleurs.

Le pourcentage : 12% qui correspond à la réponse « en désaccord », qui veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système évalue la performance des travailleurs.

**9- Item N 09 :** Les acteurs appliquent le système d'évaluation à la lettre.

**Tableau N 21 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le neuvième item qui dit que « Les acteurs appliquent le système d'évaluation à la lettre ».

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPONSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	2	15	10	20	3	3.14	1.04
POURCENTAGE	04%	30%	20%	40%	6%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (21) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le neuvième élément qui est « Les acteurs appliquent le système d'évaluation à la lettre », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.14 avec un écart-type de 1.04, donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (21) : 06% qui correspond a la réponse « tout à fait d'accord », et 40 qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que les acteurs appliquent le système d'évaluation à la lettre.

Les pourcentages : 04% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 30% qui correspondent à la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que les acteurs appliquent le système d'évaluation à la lettre.

**10- Item N 10** : L'évaluation trimestrielle est motivante.

**Tableau N 22** : Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dixième item qui dit que « L'évaluation trimestrielle est motivante ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	2	3	1	26	18	4.10	0.99
<b>POURCENTAGE</b>	04%	06%	02%	52%	36%		

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau (22) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dixième élément qui est « L'évaluation trimestrielle est motivante », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 4.10 avec un écart-type de 0.99 ; (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (22) : 36% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 52% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que l'évaluation trimestrielle est motivante.

Les pourcentages : 04% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 06% qui correspondent à la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que l'évaluation trimestrielle est motivante.

**11- Item N 11 :** Les procédures d'application simplifient la communication entre les travailleurs.

**Tableau N 23 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le onzième item qui dit que « Les procédures d'application simplifient la communication entre les travailleurs » :

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	1	10	1	24	14	3.80	1.12
<b>POURCENTAGE</b>	02%	20%	02%	48%	28%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (23) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le onzième élément qui est « Les procédures d'application simplifient la communication entre les travailleurs. », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.80 avec un écart-type de 1.12 ;(qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (23) : 28% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 48% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que les procédures d'application simplifient la communication entre les travailleurs.

Les pourcentages : 02% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 20% qui correspondent à la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que les procédures d'application simplifient la communication entre les travailleurs.

**12- Item N 12 :** Les résultats de l'évaluation sont efficaces.

**Tableau N 24 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le douzième item qui dit que « Les résultats de l'évaluation sont efficaces».

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPONSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	0	6	4	36	4	3.76	0.77
POURCENTAGE	00%	12%	08%	72%	08%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (24) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le douzième élément qui est « Les résultats de l'évaluation sont efficaces », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.76 v 0.77 ; (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (24) : 08% qui correspondent à la réponse « tout à fait d'accord », et 72% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que les résultats de l'évaluation sont efficaces.

Le pourcentage : 12% qui correspond à la réponse « en désaccord », qui veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que les résultats de l'évaluation sont efficaces.

**13- Item N 13 :** Le système d'évaluation permet de connaître les problèmes socioprofessionnels des travailleurs.

**Tableau N 25 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le treizième item qui dit que « Le système d'évaluation permet de connaître les problèmes socioprofessionnels des travailleurs».

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPONSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	00	11	3	22	14	3.78	0.90
POURCENTAGE	00%	22%	06%	44%	28%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (25) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le treizième élément qui est « Le système d'évaluation permet

de connaître les problèmes socioprofessionnels des travailleurs», et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.78 v 0.90 ; (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (25) : 28% qui correspondent à la réponse « tout à fait d'accord », et 44% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système d'évaluation permet de connaître les problèmes socioprofessionnels des travailleurs.

Le pourcentage : 22% qui correspond à la réponse « en désaccord », qui veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système d'évaluation permet de connaître les problèmes socioprofessionnels des travailleurs.

**14- Item N 14 :** Le système d'évaluation permet d'évaluer les objectifs fixés.

**Tableau N 26 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le quatorzième item qui dit que « Le système d'évaluation permet d'évaluer les objectifs fixés».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	0	10	0	21	19	3.90	1.09
<b>POURCENTAGE</b>	00	20	00	42	38		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (26) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le quatorzième élément qui est « Le système d'évaluation permet d'évaluer les objectifs fixés», et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.90 avec un écart-type de 1.09 ;(qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (26) : 38% qui correspondent à la réponse « tout à fait d'accord », et 42% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système d'évaluation permet d'évaluer les objectifs fixés.

Le pourcentage : 20% qui correspond à la réponse « en désaccord », qui veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système d'évaluation permet d'évaluer les objectifs fixés.

**15- Item N 15 :** Les acteurs du système d'évaluation discutent le résultat avec les évalués.

**Tableau N 27:** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le quinzième item qui dit que « Les acteurs du système d'évaluation discutent le résultat avec les évalués ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	5	4	8	28	5	3.48	1.11
<b>POURCENTAGE</b>	10	08	16	56	10		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (27) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le quinzième élément qui est « Les acteurs du système d'évaluation discutent le résultat avec les évalués », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.48 avec un écart-type de 1.11, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (27) : 10% qui correspondent à la réponse « tout à fait d'accord », et 56% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que les acteurs du système d'évaluation discutent le résultat avec les évalués.

Les pourcentages : 10% qui correspond a la réponse « tout à fait en désaccord », et 08% qui correspond a la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que les acteurs du système d'évaluation discutent le résultat avec les évalués

**16- Item N 16 :** L'évaluation plusieurs fois durant l'année est une égalité pour évaluer la performance.

**Tableau N 28:** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le seizième item qui dit que « L'évaluation plusieurs fois durant l'année est une égalité pour évaluer la performance ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	3	10	1	22	14	3.68	1.25
<b>POURCENTAGE</b>	06%	20%	02%	44%	28%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (28) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le seizième élément qui est « L'évaluation plusieurs fois durant l'année est une égalité pour évaluer la performance », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.68 avec un écart-type de 1.25, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (28) : 28% qui correspondent à la réponse « tout à fait d'accord », et 44% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que l'évaluation plusieurs fois durant l'année est une égalité pour évaluer la performance.

Les pourcentages : 06% qui correspondent a la réponse « tout à fait en désaccord », et 20% qui correspondent a la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que l'évaluation plusieurs fois durant l'année est une égalité pour évaluer la performance.

**17- Item N 17 :** Les procédures appliquées contribuent à la diminution de la subjectivité de l'évaluateur.

**Tableau N 29 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dix-septième item qui dit que « les procédures appliquées contribuent à la diminution de la subjectivité de l'évaluateur ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	<b>Ecart Type</b>
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	2	5	9	32	2	3.54	0.88
<b>POURCENTAGE</b>	04%	10%	18%	64%	04%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (29) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dix-septième élément qui est « Les procédures appliquées contribuent à la diminution de la subjectivité de l'évaluateur », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.54 avec un écart-type de 0.88, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (29) : 04% qui correspondent à la réponse « tout à fait d'accord », et 64% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que les procédures appliquées contribuent à la diminution de la subjectivité de l'évaluateur.

Les pourcentages : 04% qui correspond à la réponse « tout à fait en désaccord », et 10% qui correspond a la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que les procédures appliquées contribuent à la diminution de la subjectivité de l'évaluateur.

**18- Item N 18 :** je suis satisfait de l'évaluation de mon responsable.

**Tableau N 30 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dix-huitième item qui dit que « je suis satisfait de l'évaluation de mon responsable ».

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPONSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	3	3	0	24	20	4.10	1.09
POURCENTAGE	06%	06%	00%	48%	40%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (30) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dix-huitième élément qui est « je suis satisfait de l'évaluation de mon responsable », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 4.10 avec un écart-type de 1.09 (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (30) : 40% qui correspondent à la réponse « tout à fait d'accord », et 48% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord : je suis satisfait de l'évaluation de mon responsable.

Les pourcentages : 06% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 06% qui correspondent à la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que la satisfaction de l'évalué envers l'évaluation de son responsable.

**19- Item N 19 :** Le système d'évaluation contribue au développement du sens de la responsabilité.

**Tableau N 31 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dix-neuvième item qui dit que « Le système d'évaluation contribue au développement du sens de la responsabilité ».

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPONSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	0	3	3	42	2	3.86	0.57
POURCENTAGE	00%	06%	06%	84%	04%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (31) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le dix-neuvième élément qui est « Le système d'évaluation contribue au développement du sens de la responsabilité», et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.86 avec un écart-type de 0.57, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (31) : 04% qui correspondent à la réponse « tout à fait d'accord », et 84% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système d'évaluation contribue au développement du sens de la responsabilité.

Le pourcentage : 06% qui correspond à la réponse « en désaccord », qui veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système d'évaluation contribue au développement du sens de la responsabilité.

**20- Item N 20:** Le système d'évaluation est le même pour toutes les catégories des travailleurs.

**Tableau N 32 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingtième item qui dit que « Le système d'évaluation est le même pour toutes les catégories des travailleurs».

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPNSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	2	9	1	24	14	3.78	1.16
POURCENTAGE	04%	18%	02%	48%	28%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (32) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingtième élément qui est « Le système d'évaluation est le même pour toutes les catégories des travailleurs», et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.78 avec un écart-type de 1.16, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (32) : 28% qui correspond a la réponse « tout à fait d'accord », et 48% qui correspond a la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système d'évaluation est le même pour toutes les catégories des travailleurs.

Les pourcentages : 04% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 18% qui correspondent a la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système d'évaluation est le même pour toutes les catégories des travailleurs.

**21- Item N 21** : j'ai confiance aux acteurs du système d'évaluation.

**Tableau N 33** : Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-et-unième item qui dit que « j'ai confiance aux acteurs du système d'évaluation ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPNSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	3	7	5	29	6	3.56	1.07
<b>POURCENTAGE</b>	06%	14%	10%	58%	12%		

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau (33) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt et unième élément qui est « j'ai confiance de l'évalué aux acteurs du système d'évaluation », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.56 avec un écart-type de 1.07, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (33) : 12% qui correspond a la réponse « tout à fait d'accord », et 58% qui correspond a la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord j'ai confiance aux acteurs du système d'évaluation.

Les pourcentages : 06% qui correspond à la réponse « tout à fait en désaccord », et 14% qui correspond a la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que la confiance de l'évalué par rapport aux acteurs du système d'évaluation.

**22- Item N 22** : L'évaluation par an est suffisante

**Tableau N 34** : Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-deuxième item qui dit que « L'évaluation par an est suffisante ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	23	16	2	9	0	1.94	1.11
<b>POURCENTAGE</b>	46%	32%	04%	18%	00%		

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau (34) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt deuxième élément qui est «L'évaluation par an est suffisante », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 1.94 avec un écart-type de 1.11, (qui rentre dans l'intervalle 1.80-2.60), donc les attitudes des travailleurs sont négatives.

Les pourcentages du tableau (34) : 46% qui correspondent a la réponse « tout à fait en désaccord », et 32% qui correspondent a la réponse « en désaccord », veulent dire que la plupart des travailleurs ne sont pas d'accord que l'évaluation par an est suffisante.

Le pourcentage : 18% qui correspond à la réponse « d'accord », qui veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui sont d'accord que l'évaluation par an est suffisante.

**23- Item N 23** : Les procédures de l'évaluation laissent la liberté pour les acteurs du système d'évaluation.

**Tableau N 35** : Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-troisième item qui dit que « Les procédures de l'évaluation laissent la liberté pour les acteurs du système d'évaluation».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	1	10	11	23	5	3.42	0.99
<b>POURCENTAGE</b>	02%	20%	22%	46%	10%		

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau (35) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt troisième élément qui est « Les procédures de l'évaluation laissent la liberté pour les acteurs du système d'évaluation », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.42 avec un écart-type de 0.99, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (35) : 10% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 46% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que les procédures de l'évaluation laissent la liberté pour les acteurs du système d'évaluation.

Les pourcentages : 02% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 20% qui correspondent à la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que les procédures de l'évaluation laissent la liberté pour les acteurs du système d'évaluation.

**24- Item N 24 :** Les résultats obtenus lors de l'évaluation sont discutés

**Tableau N 36 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-quatrième item qui dit que « Les résultats obtenus lors de l'évaluation sont discutés ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPNSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	3	27	1	19	0	2.72	1.05
<b>POURCENTAGE</b>	06%	54%	02%	38%	00%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (36) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt quatrième élément qui est « Les résultats obtenus lors de l'évaluation sont discutés », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 2.72, donc les attitudes des travailleurs sont négatives.

Les pourcentages du tableau (36) : 06% qui correspond à la réponse « tout à fait en désaccord », et 54% qui correspond a la réponse « en désaccord », veulent dire que la plupart des travailleurs ne sont pas d'accord que les résultats obtenus lors de l'évaluation sont discutés.

Les pourcentages : 38% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui sont d'accord que Les procédures des résultats obtenus lors de l'évaluation sont discutées.

**25- Item N 25 :** Le système d'évaluation aide a différencié les travailleurs entre eux

**Tableau N 37 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-cinquième item qui dit que « Le système d'évaluation aide a différencié les travailleurs entre eux ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	2	7	1	37	3	3.64	0.94
<b>POURCENTAGE</b>	04%	14%	02%	74%	06%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (37) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt cinquième élément qui est « Le système d'évaluation aide a différencié les travailleurs entre eux », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.64 avec un écart-type de 0.94, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (37) : 06% qui correspond a la réponse « tout à fait d'accord », et 74% qui correspond a la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système d'évaluation aide a différencié les travailleurs entre eux .

Les pourcentages : 04% qui correspond à la réponse « tout à fait en désaccord », et 14% qui correspond a la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système d'évaluation aide a différencié les travailleurs entre eux .

**26- Item N 26 :** Le système d'évaluation est spécial du coté qualitatif de la performance des travailleurs

**Tableau N 38 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-sixième item qui dit que « Le système d'évaluation est spécial du coté qualitatif de la performance des travailleurs».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	<b>Ecart Type</b>
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	3	4	7	35	1	3.54	0.90
<b>POURCENTAGE</b>	06%	08%	14%	70%	02%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (38) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-sixième élément qui est « Le système d'évaluation est spécial du coté qualitatif de la performance des travailleurs», et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.54 avec un écart-type de 0.90, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (38) : 02% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 70% qui correspondent a la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système d'évaluation est spécial du coté qualitatif de la performance des travailleurs.

Les pourcentages : 06% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 08% qui correspond a la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système d'évaluation est spécial du coté qualitatif de la performance des travailleurs.

**27- Item N 27 :** La relation entre les acteurs du système d'évaluation et les évalués est bonne

**Tableau N 39 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-septième item qui dit que « La relation entre les acteurs du système d'évaluation et les évalués est bonne ».

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPONSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	1	6	5	38	00	3.60	0.78
POURCENTAGE	02%	12%	10%	76%	00%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (39) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-septième élément qui est « La relation entre les acteurs du système d'évaluation et les évalués est bonne », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.60 avec un écart-type de 0.78, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (39) : 76% qui correspondent à la réponse « d'accord », veut dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que la relation entre les acteurs du système d'évaluation et les évalués est bonne.

Les pourcentages : 02% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 12% qui correspondent à la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que la relation entre les acteurs du système d'évaluation et les évalués est bonne.

**28- Item N 28 :** Les résultats obtenus sont suffisants pour juger la performance des travailleurs

**Tableau N 40 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-huitième item qui dit que « Les résultats obtenus sont suffisants pour juger la performance des travailleurs » :

ECHELLE	1	2	3	4	5	Moy Arith	Ecart Type
REPONSES	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord		
FREQUENCE	2	15	0	30	3	3.34	1.09
POURCENTAGE	04%	30%	00%	60%	06%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (40) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-huitième élément qui est « Les résultats obtenus sont suffisants pour juger la performance des travailleurs», et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.34 avec un écart-type de 1.09, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (40) : 06% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 60% qui correspondent à la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que les résultats obtenus sont suffisants pour juger la performance des travailleurs.

Les pourcentages : 04% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 30% qui correspondent à la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que les résultats obtenus sont suffisants pour juger la performance des travailleurs.

**29- Item N 29 :** Le système d'évaluation est spécial du cote quantitative de la performance des travailleurs

**Tableau N 41 :** Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt-neuvième item qui dit que « Le système d'évaluation est spécial du cote quantitative de la performance des travailleurs».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	2	3	12	33	0	3.52	0.78
<b>POURCENTAGE</b>	04%	06%	24%	66%	00%		

**Source :** output du spss de l'enquête

Le tableau (41) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le vingt neuvième élément qui est « Le système d'évaluation est spécial du cote quantitative de la performance des travailleurs», et ce que la moyenne arithmétique est égale à 3.52 avec un écart-type de 0.78, (qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (41) : 66% qui correspond a la réponse « d'accord », veut dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que le système d'évaluation est spécial du cote quantitative de la performance des travailleurs.

Les pourcentages : 04% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 06% qui correspondent à la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que le système d'évaluation est spécial du cote quantitative de la performance des travailleurs.

**30- Item N 30** : je préfère être évalué par mon responsable direct

**Tableau N 42** : Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le trentième item qui dit que je préfère être évalué par son responsable direct».

<b>EHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPNSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	4.60	0.60
<b>POURCENTAGE</b>	<b>00%</b>	<b>02%</b>	<b>00%</b>	<b>34%</b>	<b>64%</b>		

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau (42) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le trentième élément qui est « je préfère être évalué par mon responsable direct juger la performance des travailleurs», et ce que la moyenne arithmétique est égale à 4.60 avec un écart-type de 0.60,(qui rentre dans l'intervalle 3.40-4.20), donc les attitudes des travailleurs sont positives.

Les pourcentages du tableau (42) : 64% qui correspondent a la réponse « tout à fait d'accord », et 34% qui correspondent a la réponse « d'accord », veulent dire que la plupart des travailleurs sont d'accord qu'ils soient évalué par leur responsable direct.

Les pourcentages : 02% qui correspond a la réponse « en désaccord », veut dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord qu'ils soient évalué par leur responsable direct.

**31- Item N 31** : je préfère être évalué par d'autre évaluateur

**Tableau N 43** : Répartition des réponses à l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le trente-et-unième item qui dit que « je préfère être évalué par d'autre évaluateur ».

<b>ECHELLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	Moy Arith	Ecart Type
<b>REPONSES</b>	<b>Tout a fait en désaccord</b>	<b>En désaccord</b>	<b>Sans avis</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>		
<b>FREQUENCE</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	3.78	0.70
<b>POURCENTAGE</b>	<b>64%</b>	<b>34%</b>	<b>00%</b>	<b>00%</b>	<b>02%</b>		

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau (43) montre la Répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude envers le trente-et-unième élément qui est « je préfère être évalué par d'autre évaluateur », et ce que la moyenne arithmétique est égale à 1.42 avec un écart-type de 0.70, (qui rentre dans l'intervalle 1.00-1.80), donc les attitudes des travailleurs sont négatives.

Les pourcentages du tableau (43) : 64% qui correspondent à la réponse « tout à fait en désaccord », et 34% qui correspondent à la réponse « en désaccord », veulent dire qu'il y a peu de travailleurs qui ne sont pas d'accord que l'évalué préfère être évalué par d'autre évaluateur.

Les pourcentages : 2% qui correspond à la réponse « tout à fait d'accord », veut dire que la plupart des travailleurs sont d'accord que l'évalué préfère être évalué par d'autre évaluateur.

### 3-Discutions des résultats de la recherche par items :

A partir du résultat du questionnaire, figurant dans les tableaux précédents du tableau N°13 jusqu'au tableau (43) nous avons étudié le côté des attitudes des travailleurs (négatives, positives) par rapport à l'application du système d'évaluation de l'entreprise dont notre échantillon figuré.

L'analyse de l'élément « 1 » qui dit que « le système d'évaluation de la performance permet une bonne connaissance des ressources humaines » et le point « 07 » qui dit que « le système d'évaluation permet au ressources humaines de déterminer tous types de formation », il est clair que l'importance de l'évaluation des performances et des objectifs du système réside dans la connaissance de ressources humaines au sein de l'institution et les relations interpersonnelles entre la direction et les travailleurs. En analysant l'élément « 1 » qui dit que « le système d'évaluation d'évaluation de la performance aide à la bonne connaissance des ressources humaines » ou on peut observer que 96% des travailleurs interrogés sont d'accord que l'évaluation de la performance aide à la bonne connaissance des ressources humaines.

A partir de l'élément 8 qui dit que « le système d'évaluation évalue la performance des travailleurs » et l'élément « 06 » qui dit que « le système d'évaluation évalue réellement le rôle du travailleur au sein de l'unité », montre que les travailleurs sont d'accord que le système d'évaluation de la performance évalue le rôle et la performance de ses derniers, comme le montre le pourcentage de chaque élément, car l'élément « 8 » présente 86% des travailleurs qui sont d'accord même pour l'élément « 6 » qui est présenter par un pourcentage de 80%, et à travers l'élément 27 qui dit que ( la relations entre les acteurs et les évalués est bonne), qui présente un pourcentage de 76% des travailleurs qui croient que la relation entre les acteurs du système d'évaluation et les travailleurs est bonne. Ce qui pousse le travailleur à s'évalué au travail, et peut être c'est la raison de la bonne relation entre le chef et ses subordonner est bonne, ainsi que la compréhension du respect et d'appréciation entre les travailleurs en particulier lors d'une évaluation d'entrevue la possibilité (d'exprimer l'opinion des deux partie ce qui motive la relation entre eux).

Et en analysant l'élément 19 qui que le système contribue au développement du sens de la responsabilité il est claire que 78% des travailleurs sont d'accord sur l'idée que le système d'évaluation de la performance développe un sens de responsabilité du fait que l'évaluation rend le travailleurs plus intéresser par son travail surtout si l'évalué est responsable hiérarchique il est responsable par son travail et le travail de ses subordonner, ce qui

l'implique plus au travail pour maintenir son poste et en profiter des promotions, et il sera plus motivé si l'évaluation se fera dans des périodes appropriées, et cela est confirmé dans l'éléments 10 qui dit que l'évaluation trimestrielle est motivante et l'élément 16 qui dit l'évaluation plusieurs fois durant l'année est une égalité pour évalué la performance, où les pourcentages sont 82% pour élément 10 et le pourcentage de 78% pour l'élément 16.

A travers l'analyse de l'élément 20 qui dit que le système d'évaluation est le même pour toutes les catégories des travailleurs il est claire que 70% des travailleurs ne sont pas d'accord ce qui est logique car il ya une différence entre le niveau de performance d'un responsable avec le niveau de performance d'un agent d'exécution.

A travers l'analyse des résultats de l'élément 21 qui dit la confiance de l'évalué par rapport aux acteurs du système d'évaluation il est claire que 60% des travailleurs ont exprimé la confiance aux acteurs du système, les résultats de l'élément 30 le confirme et qui dit que (l'évalué préfère être évalué par sont responsable direct ) avec un pourcentage de 90% ,et en analysant l'élément 15 qui dit les acteurs discutent les résultats obtenu avec les évalué il est claire que les travailleurs affirme leur accord a ce que les acteurs du système d'évaluation de performance discutent les résultats avec les évalués, dont 74% des travailleurs sont d'accord pour cela, l'élément 24 le confirme aussi qui dit que (les résultats obtenus sont discutés) avec un pourcentage de 56%.

A travers l'élément 14 qui dit que le système d'évaluation permet d'évalués les objectifs fixés il est claire que 74% des travailleurs sont d'accord que les procédures appliquées permettent d'évalué les objectifs fixé par l'entreprise.

#### 4-Présentation et interprétation des résultats par axe :

- **Présentation et interprétation des résultats du premier axe (les objectifs du système de l'évaluation de la performance) :**

**Tableau N°44** : les statistiques descriptives des objectifs du système de l'évaluation de la performance

Axe01	N	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
OBJECTIFS	50	19,6800	2,05476	15,00	22,00

Source : output du spss de l'enquête

**Tableau N°45** : Test khi deux des objectifs du système de l'évaluation de la performance :

		OBJECTIFS
Khi-deux		21,040 <sup>a</sup>
Ddl		7
Signification asymptotique		,004
Signification de Monte Carlo	Signification	,004 <sup>b</sup>
	Intervalle de confiance à 95% Borne inférieure	,003
	Borne supérieure	,005

Source : output du spss de l'enquête

Les tableaux N° (44) représente la répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude en vers le premier axe qui dit : « les objectifs du système d'évaluation de la performance » et ce que la moyenne arithmétique est égale a 19.68 et un écart type de 2.05.

Dans le tableau N° (45) : le test khi-deux est de 21.04 et une signification de 0.04 (inférieur à 0.05), ce qui nous conduit a confirmé la sous hypothèse N°01 qui dit que les attitudes des travailleurs de l'unité de production de Darguina en vers les objectifs du système d'évaluation de la performance sont positives qui veut dire que les travailleurs sont satisfait.

- **Présentation et interprétation des résultats du deuxième axe (le contenu du système de l'évaluation de la performance) :**

**Tableau N°46** : les statistiques descriptives du contenu du système de l'évaluation de la performance :

	N	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
CONTENU	50	22,6400	3,09549	13,00	26,00

**Source** : output du spss de l'enquête

**Tableau N°47** : Test khi deux du contenu du système de l'évaluation de la performance :

	CONTENU
Khi-deux	38,320 <sup>a</sup>
Ddl	11
Signification asymptotique	,000
Signification de Monte Carlo	,000 <sup>b</sup>
Signification	
Intervalle de confiance à 95% Borne inférieure	,000
Borne supérieure	,000

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau N° (46) représente la répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitude en vers le deuxième axe qui dit que « le contenu du système de l'évaluation de la performance » et ce que la moyenne arithmétique est égal a 22.64 et un écart type de 3.09.

Dans le tableau N° (47) : le test khi-deux est de 38.32 et une signification de 0.00 (inferieur à 0.05), ce qui nous conduit a confirmé la sous hypothèse N°02 qui dit que les attitudes des travailleurs de l'unité de production de Darguina envers le contenu du système d'évaluation de la performance sont positives ce qui veut dire que les travailleurs sont d'accord pour le contenu de l'évaluation de la performance.

- **Présentation et interprétation des résultats du troisième axe (les acteurs du système de l'évaluation de la performance) :**

**Tableau N°48** : les statistiques descriptives des acteurs du système de l'évaluation de la performance

	N	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
ACTEURS	50	22,8800	3,56078	11,00	28,00

**Source** : output du spss de l'enquête

**Tableau N°49** : Test khi deux des acteurs du système de l'évaluation de la performance

	ACTEURS
Khi-deux	28,400 <sup>a</sup>
Ddl	13
Signification asymptotique	,008
Signification de Monte Carlo	,001 <sup>b</sup>
Signification	
Intervalle de confiance à 95% Borne inférieure	,009
Borne supérieure	,013

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau (N°48) représente la répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitudes en vers le troisième axe qui dit « les acteurs du système de l'évaluation de la performance » et ce que la moyenne arithmétique est égal a 22.88 et un écart type de 3.56.

Dans le tableau N° (49) : le test khi-deux est de 28.40 et une signification de 0.01 (inferieur à 0.05), ce qui nous conduit a confirmé la sous hypothèse N°03 qui dit que les attitudes des travailleurs de l'unité de production de Darguina envers les acteurs du système d'évaluation de la performance sont positives et ce qui veut dire que les travailleurs préfèrent être évalué par leur supérieur direct.

- **Présentation et interprétation des résultats du quatrième axe (la durée du système de l'évaluation de la performance) :**

**Tableau N°50** : les statistiques descriptives de la durée du système de l'évaluation de la performance

	N	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
DURREE	50	13,7600	1,80204	8,00	16,00

**Source** : output du spss de l'enquête

**Tableau N° 51** : Test khi deux des acteurs du système de l'évaluation de la performance

	DURREE
Khi-deux	30,960 <sup>a</sup>
Ddl	7
Signification asymptotique	,000
Signification de Monte Carlo	,000 <sup>b</sup>
Signification	
Intervalle de confiance à 95% Borne inférieure	,000
Borne supérieure	,000

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau N°50 représente la répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitudes en vers le quatrième axe qui dit que « la durée du système d'évaluation de la performance » et ce que la moyenne arithmétique est égal a 13.76 et un écart type de 1.80.

Dans le tableau N° (51) : le test khi-deux est de 30.960 et une signification de 0.00 (inférieur à 0.05), ce qui nous conduit a confirmé la sous hypothèse N°04 qui dit que les attitudes des travailleurs de l'unité de production de Darguina envers la durée du système d'évaluation de la performance sont positives ce qui veut dire que les travailleurs convaincu par la durée de l'évaluation de la performance .

- **Présentation et interprétation des résultats du cinquième axe (les procédures du système de l'évaluation de la performance) :**

**Tableau N°52** : les statistiques descriptives des procédures du système de l'évaluation de la performance

	N	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
PROCEDURE	50	14,3600	2,29249	8,00	17,00

**Source** : output du spss de l'enquête

**Tableau N°53** : Test khi deux des objectifs du système de l'évaluation de la performance :

	PROCEDURE
Khi-deux	40,000 <sup>a</sup>
Ddl	9
Signification asymptotique	,000
Signification de Monte Carlo	Signification
	,000 <sup>b</sup>
	Intervalle de confiance à 95% Borne inférieure
	,000
	Borne supérieure
	,000

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau N°52 représente la répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitudes en vers le cinquième axe qui dit que « les procédures de l'évaluation de la performance » et ce que la moyenne arithmétique est égal a 14.36 et un écart type de 2.29.

Dans le tableau N° (53) : le test khi-deux est de 40.00 et une signification de 0.00 (inferieur à 0.05), ce qui nous conduit a confirmé la sous hypothèse N°05 qui dit que les attitudes des travailleurs de l'unité de production de Darguina en vers les procédures du système d'évaluation de la performance sont positives.

- **Présentation et interprétation des résultats du sixième axe (les opérations du système de l'évaluation de la performance) :**

**Tableau N°54** : les statistiques descriptives des opérations du système de l'évaluation de la performance

	N	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
OPERATION	50	17,6200	3,15511	9,00	22,00

**Source** : output du spss de l'enquête

**Tableau N°55** : Test khi deux des objectifs du système de l'évaluation de la performance :

	OPERATION
Khi-deux	45,680 <sup>a</sup>
Ddl	12
Signification asymptotique	,000
Signification de Monte Carlo	Signification
	,000 <sup>b</sup>
	Intervalle de confiance à 95% Borne inférieure
	,000
	Borne supérieure
	,000

**Source** : output du spss de l'enquête

Le tableau N°54 représente la répartition des réponses de l'échantillon de recherche en fonction de leur attitudes en vers le sixième axe qui dit que « les opérations du système de l'évaluation de la performance » et ce que la moyenne arithmétique est de 17.62 et un écart type de 3.15.

Dans le tableau N° (55) : le test khi-deux est de 45.680 et une signification de 0.00 (inférieur à 0.05), ce qui nous conduit à confirmer la sous hypothèse N°06 qui dit que les attitudes des travailleurs de l'unité de production de Darguina envers les opérations du système d'évaluation de la performance sont positives.

## 5- Discussion des résultats de la recherche par axe :

A partir des résultats que nous avons obtenus ; nous pouvons déduire que Les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina envers les objectifs du système d'évaluation de la performance sont positives, (hypothèse secondaire N°01), et que Le système d'évaluation aide a la bonne connaissance des ressources humaines, et que ce système d'évaluation permet aux responsables des ressources humaines de déterminer tous types de formation, aussi ce système d'évaluation contribue au développement du sens de la responsabilité, en plus a ces résultats obtenus nous trouvons aussi des attitudes positives des travailleurs envers le contenu de ce système d'évaluation (hypothèse secondaire N°02), qui aide à détecter quel est le meilleur travailleur parmi ses collègues, et que ce système d'évaluation permet aussi d'évaluer les objectifs fixés.

Les travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina adoptent des attitudes positives envers les acteurs d'évaluation de la performance (hypothèse secondaire N°03), qui voient que Les acteurs de ce système d'évaluation sont bien formés pour effectuer cette opération, et qu'ils appliquent a la lettre ce système d'évaluation, et que ces acteurs du système d'évaluation discutent les résultats avec les évalués, et comme on déduit encore que les travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina, montrent des attitudes positives envers La durée de la procédure d'évaluation de la performance, (hypothèse secondaire N° 04°), ils préconisent que l'évaluation de la performance doit être plusieurs fois durant l'année au lieu d'une seule fois, et d'après leur avis ils voient que l'évaluation trimestrielle est plus motivante.

Aussi d'après les résultats obtenus nous remarquons que des attitudes des travailleurs de l'unité de production envers les procédures de l'évaluation de la performance sont positives (hypothèse secondaire N°5) qui dit que les procédures de l'évaluation répondent aux attentes des travailleurs, et facilite la communication entre eux.

Et comme le prouve aussi les résultats obtenus que les attitudes des travailleurs en vers L'opération de l'évaluation de la performance sont positives (hypothèse secondaire N°06), Les travailleurs sont vraiment satisfaits de l'évaluation qui logique et objective.

Et enfin après avoir confirmé les résultats obtenus d'après les six axes que les attitudes des travailleurs envers ces axes dans l'évaluation de la performance et la confirmation des hypothèses secondaires on peut déduire que l'hypothèse générale les attitudes des travailleurs de l'unité de production d'électricité envers le système d'évaluation de la performance est positive.

# ***CONCLUSION***

## Conclusion

Après un long travail réalisé, nous sommes arrivés au fruit de l'accomplissement d'un mémoire de fin de cycle, ce dernier a été une occasion pour compléter notre formation académique par l'exercice pratique dans le domaine professionnel.

Notre étude a été portée sur les attitudes des travailleurs envers le système d'évaluation de la performance au sein de l'unité de production d'électricité de Darguina.

Les résultats obtenus dans notre recherche nous ont permis de décortiquer plusieurs facteurs qui nous ont conduits à connaître l'avis et le point de vue des travailleurs de l'unité de production d'électricité de Darguina par rapport au système d'évaluation de la performance, parmi les questions principales qui nous ont conduits à réaliser notre recherche étaient de connaître Quelles sont les attitudes des travailleurs de cette unité envers le système d'évaluation ?

En terme de conclusion de cette étude que nous avons abordés, les attitudes au travail est un sujet vaste et complexe mais qui a une importance majeure, qui résulte que les attitudes des travailleurs envers le système d'évaluation ou l'évalué entreprend un engagement organisationnel affectif ; lors d'une évaluation dans le poste occupé.

En effet les travailleurs de l'entreprise étatique vivent souvent des épreuves, et qu'ils sont soumis à différentes évaluations durant le parcours, mais ce que nous avons constaté que tous les travailleurs que nous avons enquêté étaient satisfaits de cette évaluation de la performance.

Enfin nous pouvons dire que dans la SPE de Darguina les employés envisagent des attitudes positives, envers le système d'évaluation de la performance mis en place par l'entreprise qui est adéquat avec leur avis ou leur point de vue, ce qui fait que cela valide et vérifie nos hypothèses proposés dans la problématique.

# **LISTE BIBLIOGRAPHIQUE**

# Liste bibliographique

- ❖ AKFOUF Omar, 1987, **méthodologie des sciences sociales et approches qualitative des organisations, édition** macintosh, Montréal.
- ❖ ANGERS Maurice, 1997, **initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, édition**, casbah, Alger.
- ❖ DIETRICH Anne pigyre Frédérique 2005 **la gestion des ressources humaines la découverte**, paris.
- ❖ FRANÇOISE Raynal, Alain Rieunier, 1997, pédagogie **:dictionnaire des concepts clé,édition delta,paris.**
- ❖ GRAWITZ Maeline,2001.**methode des scienses sociales** ,11eme edition,Dalloz,paris
- ❖ JEAN MARIE,perreti 2007,**gestion,des ressources humaines** 15eme édition, Vuibert paris .
- ❖ JEAN MARIE,Perreti,2015,**ressources humaines et gestion des personnes,édition** veibert,9eme edition,paris.

- ❖ HENRI,de bois LONDELLE 1998 ,**dictionnaire de gestion, concept et outils,**  
**édition economica paris.**
  
- ❖ MARCHESNEY Michel 2004,**management strategies,édition l'ardeg.**
  
- ❖ OUERAOGO, Bernadette, 2007, **l'acceptation et l'attitude des jeunes**  
**consommateurs envers les aliments fonctionnels,** mémoire, université  
laval,Quebec.
  
- ❖ Les site internet :
  
- ❖ <http://.fundsorngos.org/humain-resource-management-ngos> .
  
- ❖ <http://ubpsycho.files.wordpress.com/2014/04/les attitudes-au-travail2.pdf>

# **ANNEXES**

# ANNEXE I

## Formulaire du questionnaire(échelle de likert) :

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle en master 2, « spécialité : **sociologie de travail et des ressources humaines** », nous avons besoin de votre collaboration et votre aide pour accomplir cette recherche qui est intitulée :

### **Les attitudes des travailleurs Envers le système d'évaluation de la performance**

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir répondre à ce questionnaire en mettant une croix (X) dans la case qui correspond votre réponse.

Nous vous garantissons que l'anonymat sera totalement préservé, et les résultats de cette enquête ne seront utilisés qu'à des fins purement scientifiques.

Nous vous remercions à l'avance de votre contribution à cette étude.

#### Réaliser par :

- ✓ Mellal Fayçal
- ✓ Slimani Samir

**Sexe :**

Masculin

Féminin

**Age :**

[20-25]	<input type="checkbox"/>	[36-40]	<input type="checkbox"/>
[26-30]	<input type="checkbox"/>	[41-45]	<input type="checkbox"/>
[31-35]	<input type="checkbox"/>	[46-50]	<input type="checkbox"/>
[51-55]	<input type="checkbox"/>	[56-60]	<input type="checkbox"/>

**Situation familiale :**

Marié(e)  Célibataire  Veuf (Ve)  Divorcé(e)

**Niveau d’instruction :**

Primaire  Moyen  Secondaire  Supérieur

**Ancienneté :**

[1-5] ans	<input type="checkbox"/>	[6-10] ans	<input type="checkbox"/>
[11-15] ans	<input type="checkbox"/>	[16-20] ans	<input type="checkbox"/>
[21-25] ans	<input type="checkbox"/>	[26-30] ans	<input type="checkbox"/>
[30 ans et plus]	<input type="checkbox"/>		

**Catégorie socioprofessionnelle :**

Agent d’exécution

Agent de maîtrise

Cadre

N°	ITEM	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord
01	Le système d'évaluation aide à la bonne connaissance des Ressources humaines.					
02	Le système d'évaluation aide à détecter quel est le meilleur travailleur parmi ses collègues.					
03	Les acteurs du système d'évaluation sont formés pour effectuer cette opération.					
04	Je préfère être évalué plusieurs fois dans l'année.					
05	Les procédures de l'évaluation répondent à mes attentes.					
06	Le système d'évaluation évalue réellement mon rôle au sein de l'unité.					
07	Le système d'évaluation permet aux ressources humaines de déterminer tous type de formation.					
08	Le système évalue la performance des travailleurs.					
09	Les acteurs appliquent le système d'évaluation à la lettre.					
10	L'évaluation trimestrielle est motivante.					
11	Les procédures d'application simplifient la communication entre les travailleurs.					
12	Les résultats de l'évaluation sont efficaces.					
13	Le système d'évaluation permet de connaître les problèmes socioprofessionnels des travailleurs.					
14	Le système d'évaluation permet d'évaluer les objectifs fixés.					
15	Les acteurs du système d'évaluation discutent le résultat avec les évalués.					
16	L'évaluation plusieurs fois durant l'année est une égalité pour évaluer la performance.					
17	Les procédures appliquées contribuent à la diminution de la subjectivité de l'évaluateur.					

N°	ITEM	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord
18	Je suis satisfait de l'évaluation de mon responsable					
19	Le système d'évaluation contribue au développement du sens de la responsabilité					
20	Le système d'évaluation est le même pour toutes les catégories des travailleurs					
21	J'ai confiance aux acteurs du système d'évaluation					
22	L'évaluation par an est suffisante					
23	Les procédures de l'évaluation laissent la liberté pour les acteurs du système d'évaluation					
24	Les résultats obtenus lors de l'évaluation sont discutés					
25	Le système d'évaluation aide a différencié les travailleurs entre eux					
26	Le système d'évaluation est spécial du coté qualitatif de la performance des travailleurs					
27	La relation entre les acteurs du système d'évaluation et les évalués est bonne					
28	Les résultats obtenus sont suffisants pour juger la performance des travailleurs					
29	Le système d'évaluation est spécial du cote quantitative de la performance des travailleurs					
30	je préfère être évalué par mon responsable direct					
31	Je préfère être évalué par d'autre évaluateur					

## ANNEXE II

### Sexe

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Masculin	42	84,0	84,0	84,0
Féminin	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### Age

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-30	3	6,0	6,0	6,0
31-35	6	12,0	12,0	18,0
36-40	7	14,0	14,0	32,0
41-45	8	16,0	16,0	48,0
46-50	13	26,0	26,0	74,0
51-55	8	16,0	16,0	90,0
56-60	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### S.F

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mariee	45	90,0	90,0	90,0
Celibataire	4	8,0	8,0	98,0
Veuf	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**N.I**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Moyen	6	12,0	12,0	12,0
Secondaire	20	40,0	40,0	52,0
superieur	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Anciennete**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 à 5	9	18,0	18,0	18,0
6 à 10	9	18,0	18,0	36,0
11 à 15	5	10,0	10,0	46,0
16 à 20	12	24,0	24,0	70,0
21 à 25	5	10,0	10,0	80,0
25 à 30	3	6,0	6,0	86,0
31 et plus	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**C.S.P**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid agent d'execution	5	10,0	10,0	10,0
Agent de maitrise	34	68,0	68,0	78,0
Cadre	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,832	,825	31

### Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Q1	106,8400	154,300	-,065	.	,836
Q2	106,9600	140,243	,462	.	,823
Q3	107,8600	136,613	,535	.	,819
Q4	106,9000	146,214	,219	.	,832
Q5	107,3400	140,678	,586	.	,820
Q6	107,2400	140,513	,493	.	,822
Q7	106,6400	140,970	,603	.	,820
Q8	107,1000	146,500	,356	.	,827
Q9	107,8000	137,347	,619	.	,817
Q10	106,8400	142,219	,442	.	,824
Q11	107,1400	145,633	,250	.	,831
Q12	107,1800	146,967	,328	.	,828
Q13	107,1600	141,974	,404	.	,825
Q14	106,9600	145,998	,245	.	,831
Q15	107,4600	140,743	,444	.	,823
Q16	107,2600	139,951	,411	.	,825
Q17	107,4000	146,204	,313	.	,828
Q18	106,8400	133,566	,750	.	,812
Q19	107,0800	154,402	-,073	.	,836
Q20	107,1600	146,586	,204	.	,833
Q21	107,3800	138,363	,562	.	,819
Q22	109,0000	163,714	-,395	.	,853
Q23	107,5200	148,214	,186	.	,832
Q24	108,2200	150,338	,087	.	,836
Q25	107,3000	143,194	,426	.	,824
Q26	107,4000	143,184	,445	.	,824
Q27	107,3400	140,556	,675	.	,818
Q28	107,6000	138,980	,521	.	,820
Q29	107,4200	143,759	,492	.	,823
Q30	106,3400	149,739	,242	.	,830
Q31	109,5200	159,316	-,345	.	,843

### Statistiques d'échelle

Moyenne	Variance	Ecart-type	Nombre d'éléments
110,9400	153,690	12,39719	31

### Tests non paramétriques

#### Test du Khi-deux

#### Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Q1	50	4,1000	,61445	1,00	5,00
Q2	50	3,9800	1,11557	2,00	5,00
Q3	50	3,0800	1,24278	1,00	4,00
Q4	50	4,0400	1,15987	1,00	5,00
Q5	50	3,6000	,88063	2,00	5,00
Q6	50	3,7000	1,03510	1,00	5,00
Q7	50	4,3000	,83910	2,00	5,00
Q8	50	3,8400	,76559	2,00	5,00
Q9	50	3,1400	1,04998	1,00	5,00
Q10	50	4,1000	,99488	1,00	5,00
Q11	50	3,8000	1,12486	1,00	5,00
Q12	50	3,7600	,77090	2,00	5,00
Q13	50	3,7800	1,09339	2,00	5,00
Q14	50	3,9800	1,09712	2,00	5,00
Q15	50	3,4800	1,11098	1,00	5,00
Q16	50	3,6800	1,25259	1,00	5,00
Q17	50	3,5400	,88548	1,00	5,00
Q18	50	4,1000	1,09265	1,00	5,00
Q19	50	3,8600	,57179	2,00	5,00
Q20	50	3,7800	1,16567	1,00	5,00
Q21	50	3,5600	1,07210	1,00	5,00
Q22	50	1,9400	1,11410	1,00	4,00
Q23	50	3,4200	,99160	1,00	5,00
Q24	50	2,7200	1,05056	1,00	4,00
Q25	50	3,6400	,94242	1,00	5,00
Q26	50	3,5400	,90824	1,00	5,00
Q27	50	3,6000	,78246	1,00	4,00
Q28	50	3,3400	1,09935	1,00	5,00
Q29	50	3,5200	,78870	1,00	4,00
Q30	50	4,6000	,60609	2,00	5,00
Q31	50	1,4200	,70247	1,00	5,00