

Chapitre 5 L'évaluation et la rétribution de l'activité de travail

L'évaluation de l'activité de travail d'un salarié est un enjeu primordial de la pérennité des entreprises. Moment d'échange entre le collaborateur et le manager, l'évaluation permet de faire un bilan de l'année écoulée tout en fixant les objectifs de l'année suivante, discuter des perspectives d'évolution potentielles du salarié, discuter des formations afin de développer les compétences des salariés et faire un point sur les conditions de travail du salarié et les actions amélioratrices nécessaires pour faciliter son quotidien.



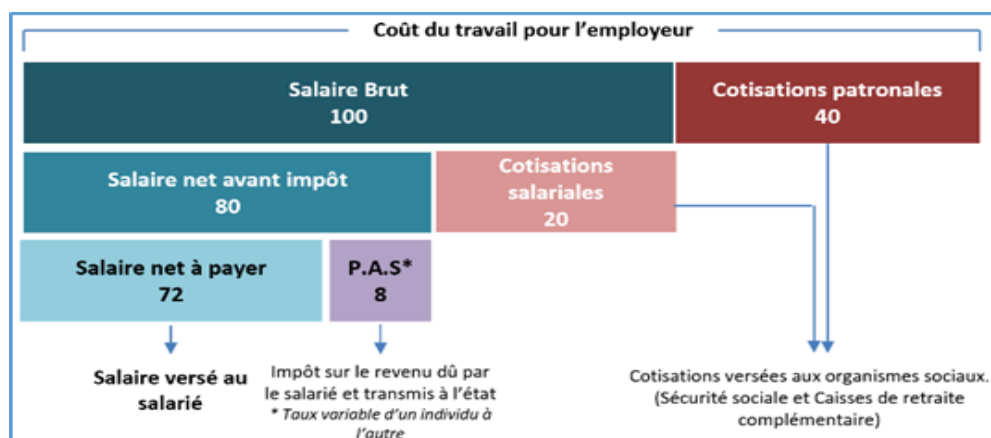
À retenir !

1. Quels outils pour évaluer l'activité de travail ?

- **L'entretien annuel d'évaluation** est un moment d'échange entre le salarié et son responsable. L'entretien d'évaluation permet de faire le bilan de l'année écoulée et de fixer des objectifs pour le salarié : il peut être source de stress.
- **Les indicateurs d'activité** permettent de mesurer le volume de travail réalisé par un salarié. Les indicateurs de productivité permettent de mesurer l'efficacité de l'activité de travail d'un salarié.

2. Comment calculer la rémunération ?

- **Les avantages en nature** sont fournis à titre gratuit ou moyennant une participation du salarié inférieure à la valeur réelle du produit ou du service.
- **En fonction du travail**, du statut et des événements de la vie du salarié, des primes (d'ancienneté, de rendement...) peuvent être ajoutées au salaire.
- **Le salaire net après le prélèvement** à la source correspond au salaire réellement perçu par le salarié, et indiqué sur son bulletin de paie. Des éléments de rémunération collectifs peuvent être mis en place en entreprise comme l'intéressement et la participation.



3. La rémunération est-elle le seul coût du travail ?

- **Les risques psychosociaux** et les troubles musculo-squelettiques sont générateurs de coûts pour l'organisation.
- **L'absentéisme représente** un coût important pour les organisations et désorganise l'activité.
- **Un recrutement**, même coûteux, peut être source de gains pour l'organisation.
- **Les coûts d'une formation** sont source de développement de compétences des salariés et de performance pour l'organisation.