

# CHAPITRE 7 L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITE HUMAINE

## 1. LA RETRIBUTION DE L'ACTIVITE HUMAINE

La rétribution du salarié se fait sous forme d'une rémunération en échange de son activité de travail, créatrice de valeur pour l'organisation. Elle représente une source de motivation pour le salarié mais également un coût pour l'organisation. C'est pourquoi elle doit être déterminée au plus juste.

### A. LA REMUNERATION INDIVIDUELLE

#### 1. DU SALAIRE DE BASE AU SALAIRE BRUT

Le **salaire de base** est le salaire négocié entre l'organisation et le salarié au moment de **L'EMBAUCHE** ou de négociations annuelles, en fonction de ses **COMPETENCES** et de ses **QUALIFICATIONS**.

Ce salaire doit être au moins égal au **SMIC** (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)

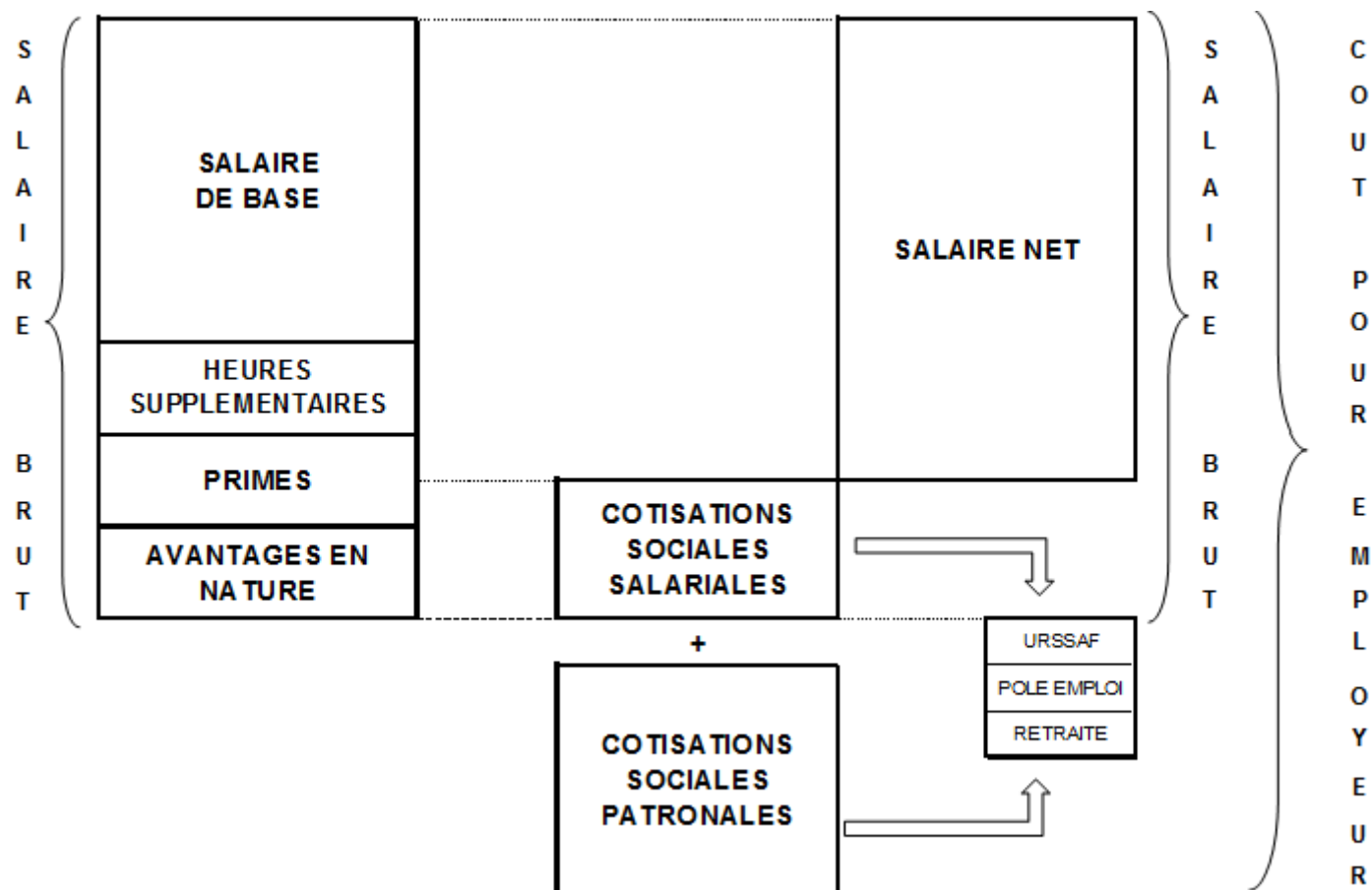
Selon les organisations, à ce salaire de base peuvent s'ajouter des éléments comme les **PRIMES** (d'ancienneté, exceptionnelle, de rendement, de 13<sup>e</sup> mois...), des **AVANTAGES EN NATURE** (repas, voiture, logement...) ou des **HEURES SUPPLEMENTAIRES** : c'est le **SALAIRE BRUT**.

#### 2. LE SALAIRE NET

Le salarié perçoit tous les mois un salaire net qui correspond au SALAIRE BRUT après déduction des **COTISATIONS SOCIALES SALARIALES**. Ces cotisations sociales sont calculées en fonction du salaire brut et garantissent au salarié de percevoir une partie de sa rémunération en cas de **MALADIE, CHOMAGE, RETRAITE...**

#### 3. LE COUT DU TRAVAIL

En plus du salaire brut, l'employeur verse des **COTISATIONS SOCIALES PATRONALES** aux organismes sociaux



## **B. LA REMUNERATION COLLECTIVE**

Le salarié peut également percevoir une rémunération qui va dépendre des performances collectives de l'organisation : **LA PARTICIPATION**, dispositif **OBLIGATOIRE** pour les entreprises de plus de 50 salariés, et l'**INTERESSEMENT**, dispositif **FACULTATIF**.

Ce type de rémunération permet d'associer les salariés aux **PERFORMANCES** financières de l'organisation, ce qui représente également une source de motivation.

## **2. L'EVALUATION DE L'ACTIVITE HUMAINE**

Pour améliorer la performance de l'organisation, il est important de gérer au mieux les ressources humaines de l'organisation. Pour cela, l'organisation peut évaluer son activité humaine au travers de différents indicateurs.

### **A. LES INDICATEURS D'ACTIVITE**

Les indicateurs d'activité représentent un outil de **PILOTAGE** et de **DECISION** pour l'organisation. Ils sont recensés dans le bilan social de l'organisation.

Le taux d'absentéisme et le taux de rotation sont des indicateurs d'activité, par exemple, qui permettent d'évaluer le **CLIMAT SOCIAL** de l'organisation.

#### **1. LE TAUX D'ABSENTEISME**

Le taux d'absentéisme mesure le poids des absences sur l'organisation. En effet, les absences des salariés peuvent être le signe d'un désintéressement des salariés pour leur travail. Ainsi, il est important d'analyser les causes de cet absentéisme. L'absentéisme est une source de **DYSFONCTIONNEMENT** de l'activité : il entraîne un surcroît de travail pour les autres salariés et un surcoût de production pour l'organisation.

#### **2. LE TAUX DE ROTATION**

Le taux de rotation permet d'apprécier la faculté de l'organisation à garder ses salariés et d'analyser les mouvements du personnel.

Un taux de rotation élevé est le signe du manque de **STABILITE** du personnel, ce qui peut représenter un surcoût pour le recrutement et l'intégration des nouveaux salariés, et une perte de qualifications et de compétences.

## **B. LA PRODUCTIVITE DU TRAVAIL**

Pour mesurer la performance de son activité de travail, l'organisation peut calculer la productivité du travail. Elle compare la production réalisée à la quantité de travail nécessaire pour réaliser cette production et permet ainsi de calculer l'efficacité de son activité de travail.

Pour augmenter sa productivité du travail, l'entreprise peut, par exemple, améliorer les conditions de travail et la motivation des salariés, former ses salariés, revoir son organisation du travail...