

# Evaluation et rémunération de la performance (EM2DLM36)

Programme	PGE
Unité d'enseignement / ECTS / Parcours/Spécialisation(s)	<b>UE : Fondamentaux et pratiques de RH : 11 ECTS.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● PGE 3A - Ressources Humaines (RH)</li></ul>
Discipline	Ressources humaines
Année	2019
Semestre	A
Ouvert aux visitants	oui (3 ECTS)
Nombre de places disponibles	25

## Responsable du cours

Jocelyne YALENIOS

## Intervenants

Intervenant	Population	Mail
Célia LEMAIRE	Population	celia.lemaire@em-strasbourg.eu
Fabrice STEPHAN	Population	
Jocelyne YALENIOS	Population	jocelyne.yalenios@em-strasbourg.eu

## Format du cours

Langue de travail :	Français
Volume horaire en présentiel :	20 h
Heures de travail totales à prévoir par l'étudiant :	60 h

## Track du cours

Track : Présentiel

### Track "Présentiel" :

La présence en cours / TD ainsi que la participation aux contrôles continus et terminaux sont obligatoires. L'évaluation vise à valoriser le travail en présentiel, toute absence non justifiée sera sanctionnée (cf. règlements de scolarité) et prise en compte au niveau de la notation (cf. modalités d'évaluation).

### Track "Autonome" :

La participation aux contrôles continus et terminaux est obligatoire. L'étudiant est libre d'assister ou non au cours.

Dans toutes les formations Masters et celles réalisées en apprentissage, la présence en cours / TD et aux épreuves intermédiaires et terminales est entièrement obligatoire. Seul le track « Présentiel » est possible.

## Contribution pédagogique du cours au programme

---

En quoi ce cours participe au programme :

### Descriptif

---

Ce cours vise à montrer aux étudiants les liens qui peuvent exister entre l'évaluation des salariés et les pratiques de rémunération qui peuvent en découler dans un système plus global de gestion de la performance organisationnelle. Dans une démarche de responsabilité sociale et sociétale, les étudiants sont ainsi sensibilisés aux enjeux de la pratique de l'évaluation individuelle, à la gestion de la rémunération et aux indicateurs de suivi de la performance via les tableaux de bords de l'organisation et aux problématiques.

### Organisation pédagogique

---

Face-à-face

**Cours magistral**

En groupe

**Etudes de cas / texte**

Interactivité

**Jeux pédagogiques**

**Discussions / débats**

### Objectifs pédagogiques

---

A l'issue du cours, l'étudiant(e) devrait être capable de / d' ... :

- **Identifier** les principaux indicateurs économiques de l'organisation
- **Expliquer** les composantes de la rémunération
- **Discuter** des objectifs de l'évaluation individuelle
- **Préparer** l'entretien individuel
- **Analyser** les indicateurs sociaux
- **Analyser** un système de rémunération
- **Choisir** un plan de développement de la performance individuelle
- **Soutenir** le management dans la mise en œuvre des entretiens individuels

### Plan / Sommaire

---

La performance : définitions

Les enjeux de l'évaluation individuelle de la performance

Les objets de l'évaluation : les règles, les valeurs, les objectifs, les talents

La préparation de l'entretien d'évaluation : la formulation des objectifs

La rémunération de la performance

Les indicateurs de suivi de la performance via les tableaux de bords de l'organisation

### Prérequis nécessaires

---

**Notions clés à maîtriser :**

**Connaissances en :**

/

## Supports pédagogiques

---

### Documents tous formats

- Fiches d'exercice
- Guide

### Logiciels

- MS POWERPOINT

### Autres plateformes électroniques

- Projection de diaporamas

## Bibliographie recommandée

---

### Ouvrages principaux :

Loïc Cadin, Francis Guérin, Frédérique Pigeyre, Jean Pralong, Gestion des ressources humaines, Collection: Livres en Or, Dunod, 2012 - 4ème édition - 736 pages - 190x240 mm  
Nathalie Delobbe, Olivier Herrbach, Delphine Lacaze, Karim Mignonac, Comportement organisationnel - Vol. 1, Contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle, Collection : Méthodes & Recherches, Editeur : De Boeck, (2005).  
Assâad El Akremi, Sylvie Guerrero, Jean-Pierre Neveu, Comportement organisationnel - Vol. 2, Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel, Collection : Méthodes & Recherches, Editeur : De Boeck, (2006).  
G. Trépo, N. Estellat et E. Oiry, L'évaluation du personnel, mirage ou oasis ? Les Editions d'Organisation (2002)  
S. Guerrero, J.-L. Cerdin et A. Roger (éd.), La gestion des carrières, enjeux et perspectives, Vuibert (2004).

### Littérature complémentaire :

Loïc Cadin, Francis Guérin, Frédérique Pigeyre, Jean Pralong, Gestion des ressources humaines, Collection: Livres en Or, Dunod, 2012 - 4ème édition - 736 pages - 190x240 mm  
Nathalie Delobbe, Olivier Herrbach, Delphine Lacaze, Karim Mignonac, Comportement organisationnel - Vol. 1, Contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle, Collection : Méthodes & Recherches, Editeur : De Boeck, (2005).  
Assâad El Akremi, Sylvie Guerrero, Jean-Pierre Neveu, Comportement organisationnel - Vol. 2, Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel, Collection : Méthodes & Recherches, Editeur : De Boeck, (2006).  
G. Trépo, N. Estellat et E. Oiry, L'évaluation du personnel, mirage ou oasis ? Les Editions d'Organisation (2002)  
S. Guerrero, J.-L. Cerdin et A. Roger (éd.), La gestion des carrières, enjeux et perspectives, Vuibert (2004).

### Travaux de recherche de l'EM :

## Modalités d'évaluation

---

### Evaluation finale :

écrite (90 min) / individuelle / Français / pondération : 100%

**Cette évaluation sert à mesurer LO1.1, LO1.2**

## Motifs d'exclusion du cours

---

Les comportements tels que...

**arrivées tardives / départs anticipés / sorties de salle intempestives pendant le cours**

**consommation ostentatoire de nourriture et de boissons**

**utilisation de smartphones & d'ordinateurs portables pour des raisons non liées au cours**

**lectures non liées au cours**

**discussions non liées au cours**

**comportements irrespectueux vis-à-vis de l'enseignant**

... peuvent conduire à l'exclusion du cours.