

Quelles mutations du travail et de l'emploi ?

--

Des emplois de quelle nature ? (2/5)

--

Fichier d'activités

Étape 1 : (2h 45mn)

Document 1 – Conditions de travail et satisfaction au travail

Les nouvelles conditions de travail éliminent peu à peu les travaux les plus pénibles physiquement, les plus répétitifs, les situations sans aucune initiative du type de celles qui prévalaient jusqu'au milieu du XX^{ème} siècle.

Et pourtant, paradoxalement, l'insatisfaction voire la souffrance au travail est un élément très souvent évoqué par des travailleurs de plus en plus nombreux.

Effet lié à la plus grande banalisation du thème du stress, du harcèlement au travail, ou aux nouvelles formes de travail ?

En fait, la pénibilité du travail ne dépend pas que des caractéristiques physiques inhérentes au métier et aux moyens de prévention collectifs et individuels mis en œuvre pour se prémunir des risques, mais aussi de la charge mentale endurée lors de l'activité professionnelle, efforts de concentration, de compréhension, d'adaptation, d'attention, et pressions psychologiques liées aux exigences de rapidité, délai, qualité d'exécution, à l'obéissance aux ordres de la hiérarchie et à la gestion des relations avec les collègues et les tiers.

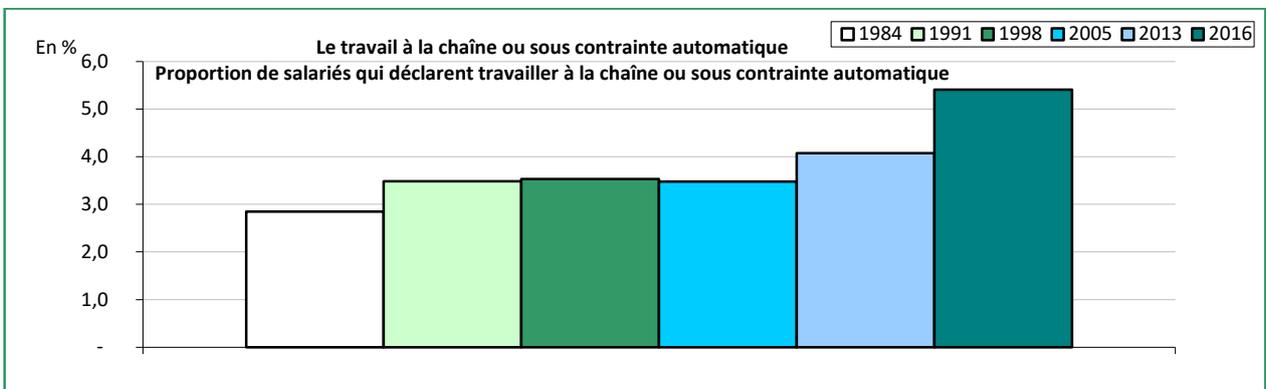
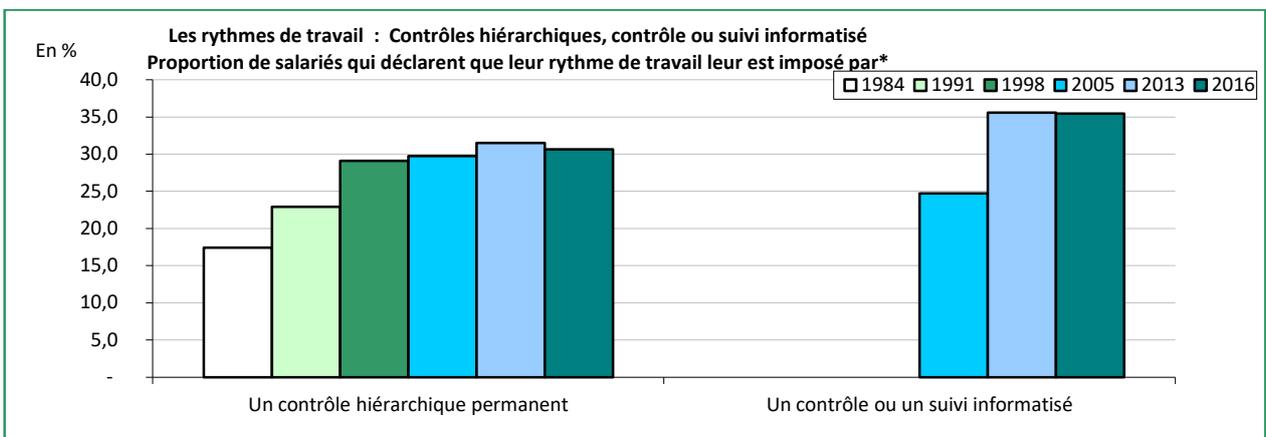
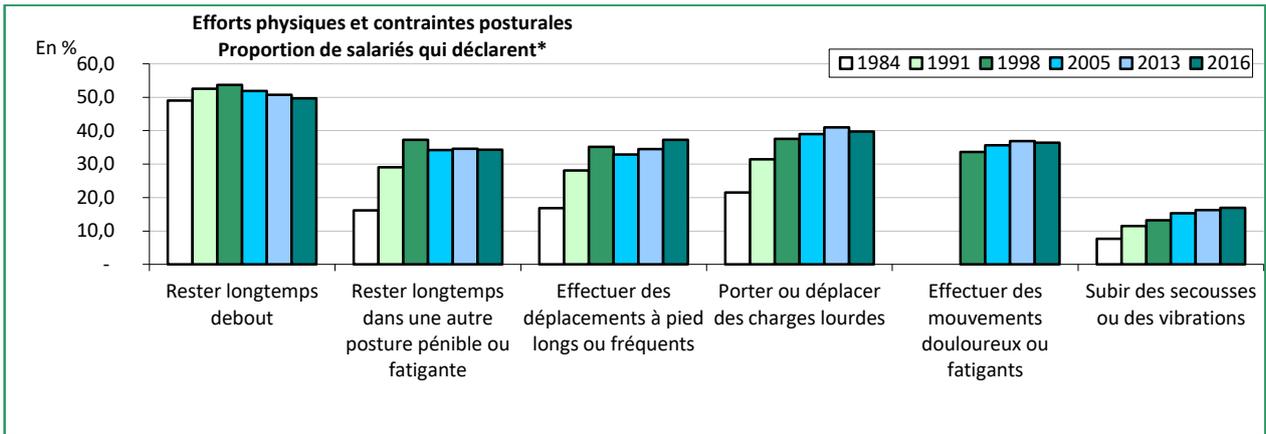
Or, si les contraintes et pénibilités physiques sont plutôt en régression dans beaucoup de métiers du fait de la mécanisation et de l'automatisation des tâches, les contraintes organisationnelles (travail de nuit, horaires de travail atypiques, travail isolé, intérimaire, en sous-traitance ...) et les contraintes psychologiques (contrôle et rythme de travail, style de management, violence interne et externe au travail) tendent à augmenter : c'est pourquoi l'évolution des conditions de travail apparaît contrastée.

Loin du seul aspect de la rémunération, la satisfaction au travail est fonction de nombreux facteurs sur lesquels la gestion des ressources humaines peut agir : dans un contexte entrepreneurial de plus en plus concurrentiel, avec des critères de rentabilité de plus en plus exigeants, la prise en compte de la satisfaction au travail dans la pratique managériale devient essentielle dans des systèmes organisationnels qui se complexifient et demandent une grande réactivité, pour améliorer la motivation et la fidélisation des salariés. La multitude d'expérimentations et de pratiques empiriques en entreprise, s'accordent pour conclure que la satisfaction au travail est basée sur toute une série de conditions de travail favorables : les conditions matérielles, horaires, locaux, statut, rémunération, avantages sociaux ... sont nécessaires mais insuffisantes, des composantes psychologiques telles que le sentiment d'accomplissement, la reconnaissance de ses supérieurs et de ses pairs, la progression individuelle, le contenu du travail adapté aux capacités et à la personnalité, la jouissance d'autonomie et de responsabilité au niveau de celle que l'on est capable d'assumer, sont tout aussi importantes.

Officiel Prévention : [Conditions de travail et satisfaction au travail \(mai 2013\)](#)

1. Comment ont évolué les conditions de travail ?
2. Comment a évolué la satisfaction au travail ?
3. Comment expliquer le paradoxe évoqué par le texte ?
4. Comment pourrait-on améliorer la satisfaction au travail ?

Document 2 – L'évolution des contraintes physiques dans l'emploi en France

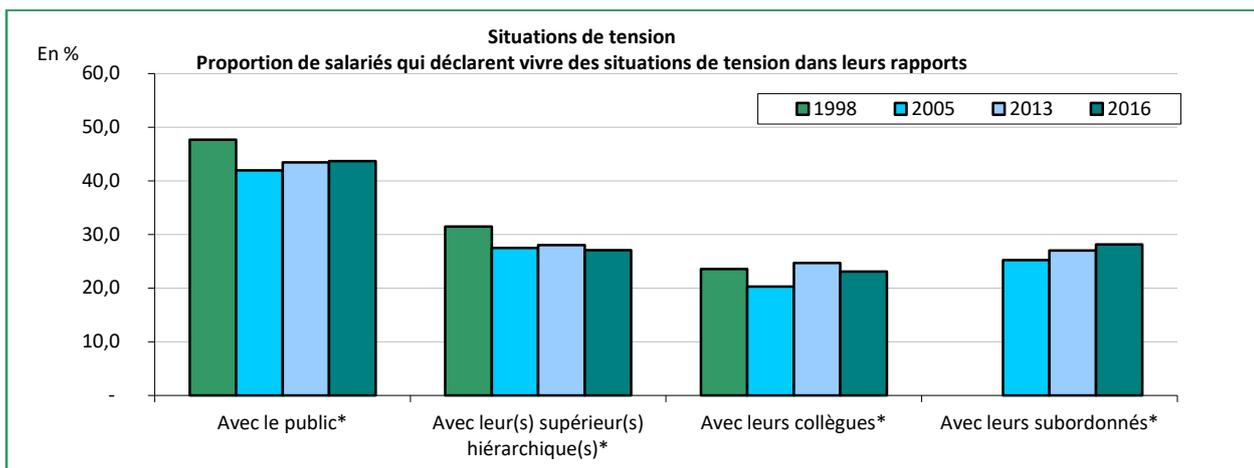


Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

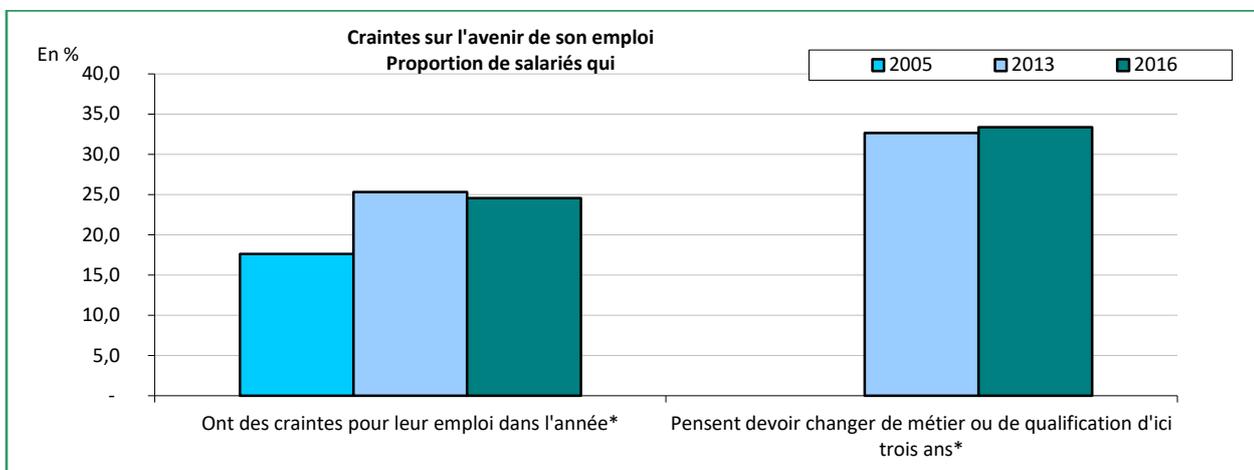
DARES : [Contraintes physiques et intensité du travail](#) (18/02/2019)

1. Faites une phrase avec la première valeur de chacun des trois graphiques ?
2. Comment ont évolué les contraintes physiques au travail en France depuis 1984 ? (N'hésitez pas à effectuer des calculs pour étayer vos propos).

Document 3 – Rapports sociaux et insécurité au travail en France



DARES : [Rapports sociaux travail](#) (11/04/2019)



Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

DARES : [Reconnaissance, insécurité et changements dans le travail](#) (26/04/2019)

1. Faites une phrase avec la première valeur de chacun des deux graphiques ?
2. Comment ont évolué les rapports sociaux au travail en France depuis la fin des années 1990 ?
3. Calculez l'augmentation entre 2005 et 2016 des craintes pour son emploi en France.
4. Les salariés considèrent-ils leur avenir professionnel avec sérénité ?

Document 4 – Les inégalités de salaires selon le GSP et le genre

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	14,6	13,0	15,7
Cadres*	26,1	22,7	27,9
Professions intermédiaires	14,7	13,6	15,6
Employés	10,7	10,5	11,2
Ouvriers	11,2	9,9	11,5

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

INSEE : [Salaires et revenus d'activité en 2015](#) (29/10/2019)

1. Faites une phrase avec la 1^o valeur du tableau.
2. Proposez une mesure des inégalités salariales selon le GSP.
3. Proposez une mesure des inégalités salariales selon le genre.
4. Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont-elles de même ampleur dans tous les GSP ?

Document 5 – Les inégalités de salaires selon l'âge et le genre

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2015

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	9,7	9,4	10,0
De 26 à 50 ans	14,4	13,1	15,3
Plus de 50 ans	17,2	14,4	19,2

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

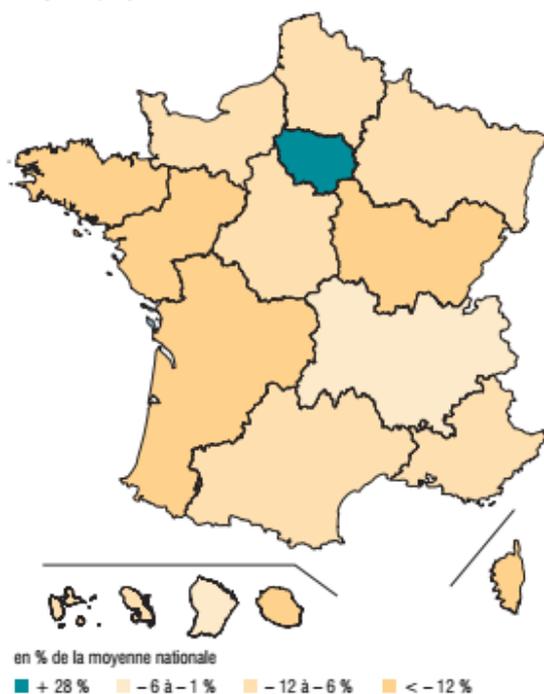
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

INSEE : [Salaires et revenus d'activité en 2015](#) (29/10/2019)

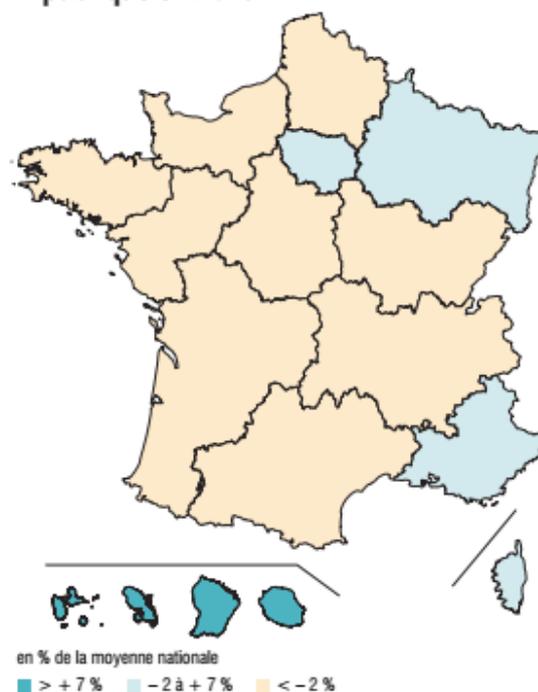
1. Faites une phrase avec la 1^o valeur du tableau.
2. Proposez une mesure des inégalités salariales selon l'âge.
3. Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont-elles de même ampleur dans toutes les tranches d'âge ?

Document 6 – Disparités de salaires et de revenus d'activité

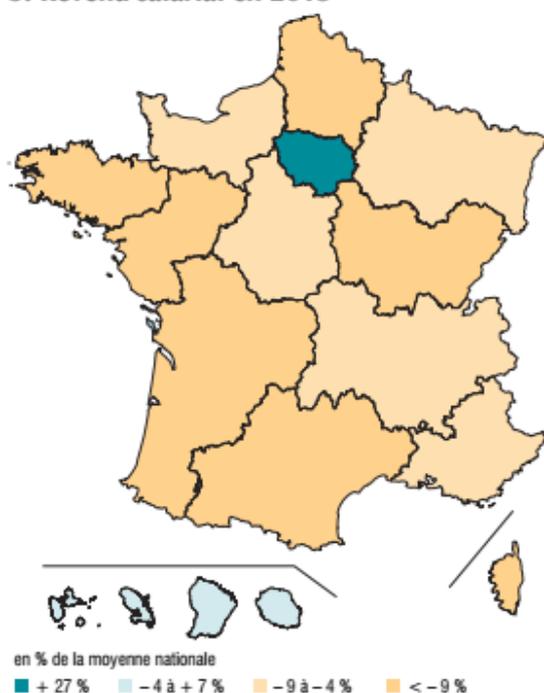
1. Salaires en EQTP dans le secteur privé en 2015



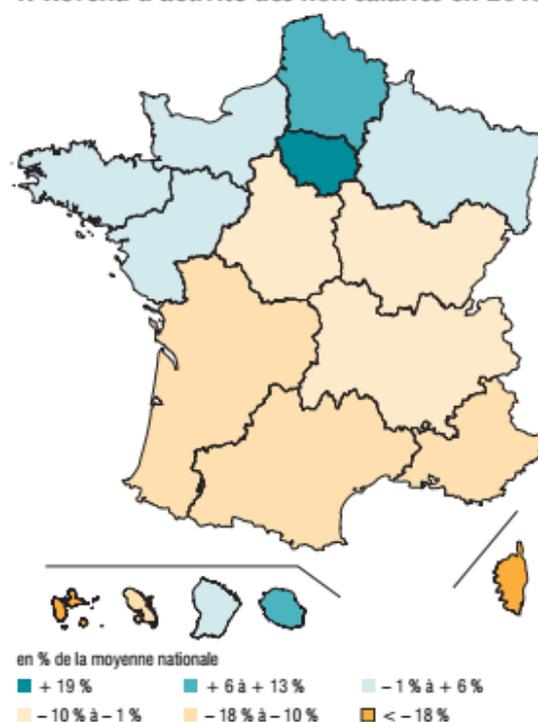
2. Salaires en EQTP dans la fonction publique en 2015



3. Revenu salarial en 2015



4. Revenu d'activité des non-salariés en 2015

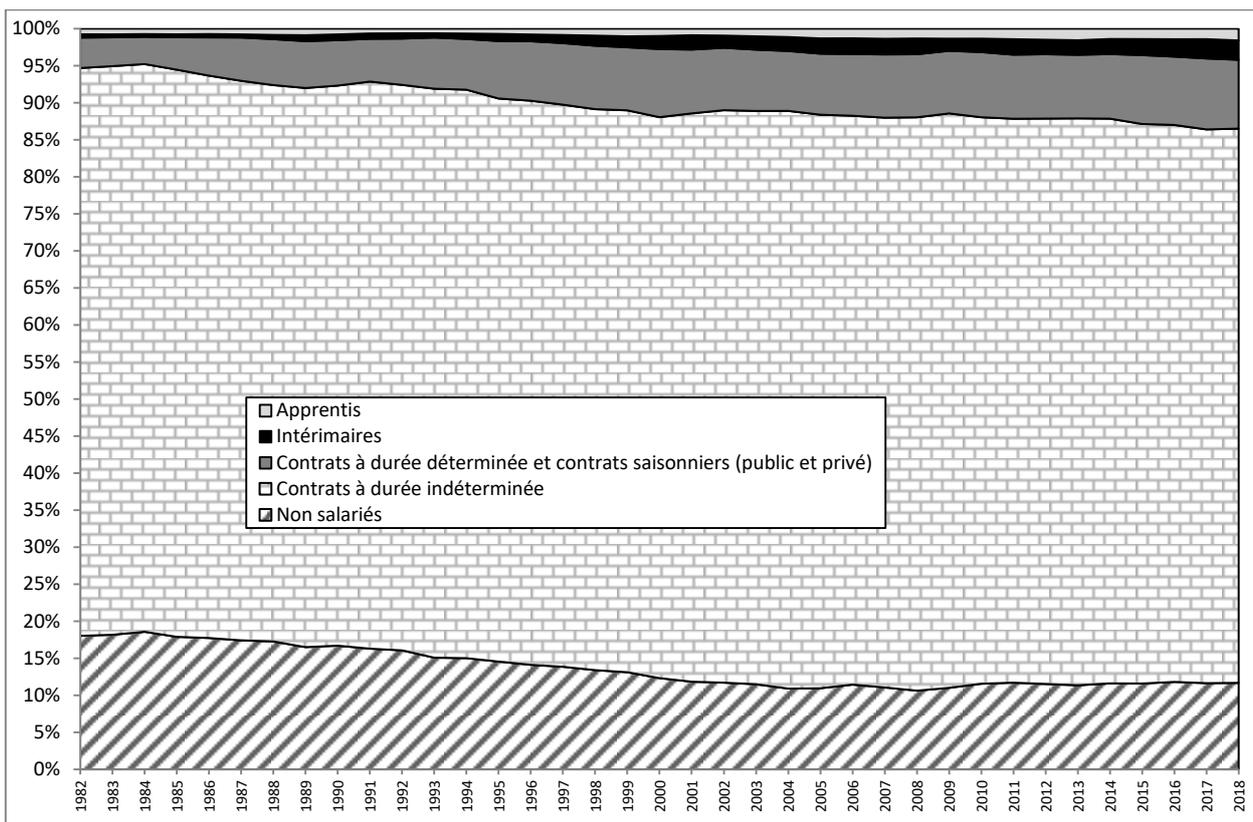


INSEE : [Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2019 - Insee Références](#) (02/07/2019)

Note : Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif.

1. Faire une phrase avec la valeur de la carte 1 pour la région parisienne.
2. Les écarts de salaire selon la région sont-ils plus importants dans les entreprises ou dans la fonction publique ?
3. Les revenus d'activité non salariaux connaissent-ils les mêmes disparités régionales que les salaires ?

Document 7 –Statut d'emploi et type de contrat en France

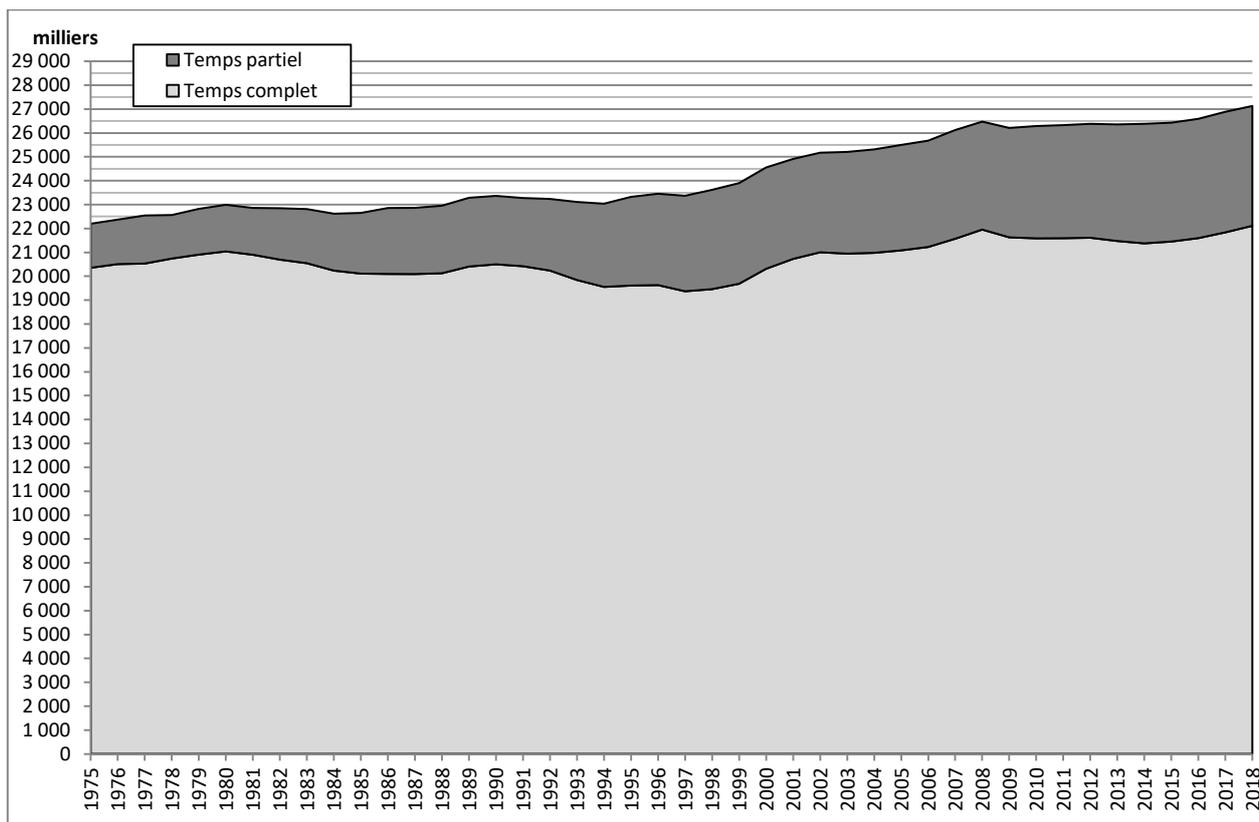


Champ : France entière hors Mayotte

INSEE : [Activité, emploi et chômage en 2018 et en séries longues \(24/06/2019\)](#) – [Tableau T402](#)

1. Quelle est la forme d'emploi la plus répandue en France ? Quelle part dans l'emploi représentait-elle en 1982 ? en 2018 ?
2. Comment évolue la part des emplois précaires en France ? (Faites un calcul de taux de variation en %)
3. Classez ces différents types d'emploi en fonction de leur degré de stabilité décroissant.

Document 8 – Évolution des emplois à temps complet et à temps partiel en France



Champ : France entière hors Mayotte

INSEE : [Activité, emploi et chômage en 2018 et en séries longues \(24/06/2019\)](#) – [Tableau T403](#)

1. Faites une phrase avec les valeurs de l'année 1975.
2. Combien y avait-il d'emplois en France en 1975 ?
3. Calculez la part des emplois à temps partiel dans l'ensemble des emplois en 1975, puis en 2018.
4. Quel type d'insécurité économique génèrent les emplois à temps partiel ?

Document 9 – Carrière : promotion dans l'entreprise ou changement d'entreprise ?

Tous âges confondus, un cadre reste en moyenne quatre ans dans son entreprise. Plus il est jeune, plus ce cadre est prompt à changer d'employeur. Selon le cabinet Deloitte, 43% des Millennials (nés entre 1983 et 1994) envisagent de quitter leur entreprise dans les deux ans. Ce chiffre passe à 61% pour la génération Z (née après 1994). Passer cinq ans dans la même entreprise ? Hors de question ! Près de neuf jeunes sur dix compris dans cette tranche d'âge ne l'envisagent pas.

Pourtant, dans le cas de la nomination la semaine dernière d'Anne Rigail à la tête d'Air France, c'est bien sa fidélité à l'entreprise qui a certainement joué en sa faveur. Après quatorze années et plusieurs postes occupés chez Air France, elle est devenue le 12 décembre dernier la première directrice générale de l'entreprise. Les communiqués de la compagnie aérienne ne s'y trompent pas : c'est son expérience et ses connaissances de l'entreprise qui sont mises en avant pour justifier cette nomination.[...]

Au-delà des bénéficiaires de l'expérience, certains recruteurs voient un effet contre-productif à des changements trop fréquents d'employeur. "Changer tous les deux ans risque d'être perçu comme un signe d'instabilité", souligne Emmanuel Stanislas, chasseur de têtes et fondateur du cabinet de recrutement Clémentine, spécialisé dans les talents du numérique. Le recruteur peut craindre que le candidat démissionne rapidement. Or, un processus de recrutement dure en moyenne plusieurs semaines, voire mois et les multiplier représente, pour l'entreprise, du temps, des efforts et de l'argent.

Il est important qu'en entretien, un candidat puisse "se prévaloir d'un projet qu'il a suivi de A à Z". Cela fait partie des gages de confiance qu'un recruteur cherche sur un CV. "Il est aussi très positif de constater que le candidat a été promu au sein de son entreprise", relève Emmanuel Stanislas.

Alors, que répondre à ceux qui pensent pâtir d'une expérience trop longue dans une même entreprise ? Il est vrai que certains recruteurs présupposent un possible manque d'adaptation de la part du candidat. Emmanuel Stanislas bat cette idée en brèche. "Le candidat peut démontrer sa capacité d'adaptation tout en étant resté dans la même entreprise. C'est à lui de montrer qu'il a su décrocher plusieurs postes dans sa précédente entreprise, qu'il a évolué au sein de différents services ou encore qu'il a accepté de partir dans une branche à l'étranger".

Dans un marché de l'emploi dynamique pour les cadres, difficile cependant de ne pas avoir la bougeotte. Surtout lorsque l'on sait que c'est l'un des meilleurs moyens de faire un "saut salarial". Selon Deloitte, en cas de mobilité interne, le pourcentage d'augmentation médian se cantonne entre 5% et 10% alors qu'il peut atteindre 20% sur une promotion externe.

Florent Vairet : Carrière : [changer de job tous les deux ans, est-ce le bon choix ?](#) Les Echos Start (17/12/2018)

1. Quelle stratégie de promotion les jeunes cadres souhaitent-ils majoritairement suivre ?
2. Quels sont les avantages et les inconvénients des deux stratégies de promotion envisagées dans le texte ?
3. Quelle autre voie peut-on envisager pour modifier son horizon de carrière ?

Document 10 – Formation professionnelle continue financée par les entreprises

En 2015	10-19 salariés	20-49 salariés	50-249 salariés	250-499 salariés	500-999 salariés	1000- 1999 salariés	2000 salariés et plus	Ensemble
Taux de participation financière des entreprises (1) (en %)	0,9	1,0	1,1	1,4	1,6	1,7	1,8	1,4
Taux d'accès à la formation (2) (en %)	25,1	29,2	40,8	58,4	63,0	63,5	63,0	48,3
dont :								
<i>Compte personnel de formation (CPF)</i>	1,4	1,3	0,6	0,8	0,4	0,4	0,2	0,7
<i>Période de professionnalisation (4)</i>	1,5	1,8	2,2	2,2	2,9	3,2	2,5	2,3
Durée moyenne de formation par stagiaire (3) (en heure)	27,9	26,0	25,8	24,9	24,5	28,6	24,9	25,7
Durée moyenne de formation par salarié (en heure)	7,0	7,6	10,5	14,6	15,5	18,2	15,7	12,4

(1) : le taux de participation financière (TPF) correspond aux dépenses de formation imputables au titre de l'obligation fiscale consacrées par les entreprises (dépenses internes, externes, rémunérations des stagiaires et versements aux OPCA) rapportées à la masse salariale brute chargée. Masse salariale chargée : masse salariale charges patronales comprises.

(2) : le taux d'accès à la formation correspond au nombre de salariés ayant suivi durant l'année au moins une formation professionnelle continue dans le cadre de l'entreprise et durant son temps de travail rapporté aux effectifs au 31 décembre. Le bénéficiaire d'une telle formation peut ne plus faire partie de l'entreprise au 31 décembre.

(3) : un stagiaire est un salarié bénéficiaire d'au moins une formation dans l'année dans le cadre de l'entreprise et durant son temps de travail. Pour obtenir la durée de formation par stagiaire, les durées des formations sont divisées par le nombre de bénéficiaires de formation déclarés par l'entreprise. Lorsqu'un stagiaire a suivi plusieurs formations dans l'année, la durée de formation le concernant est égale à la somme des durées de chacune de ces formations.

(4) la période de professionnalisation est un parcours de formation en alternance dont l'objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

INSEE : [Bilan Formation-Emploi \(13/11/2019\) – Tableau T24](#)

1. Comment mesure-t-on le taux de participation financière des entreprises à la formation professionnelle continue ?
2. Toutes les entreprises font-elles le même effort de financement en matière de formation professionnelle continue ?
3. Pour bénéficier d'une formation professionnelle continue, vaut-il mieux être dans une petite ou dans une grande entreprise ?
4. Quelle différence importante y a-t-il entre le CPF et les autres types de formation professionnelle continue ?
5. La durée moyenne des formations est-elle fonction de la taille des entreprises ?

Document 11 – La variété des tâches

Avec la pression croissante de la concurrence et des prix, les exigences accrues de performance et la flexibilisation de l'organisation du travail, les attentes concernant le niveau des collaborateurs et leur motivation, leur implication et leur bien-être ne cessent de s'accroître de nos jours. Le manque de motivation de certains collaborateurs coûte chaque année des milliards à l'économie. Désormais, la motivation n'est plus une simple question de style mais une condition indispensable dans toute entreprise qui a de l'ambition. Chaque collaborateur a besoin de motivation pour renforcer son estime de soi ainsi qu'accroître sa performance professionnelle, la qualité de son travail et son implication au sein de l'entreprise.

Sur le plan économique, il existe plusieurs études, approches et modèles de travail sur la manière dont un entrepreneur peut de nos jours motiver et encourager ses collaborateurs pour aboutir à une meilleure performance professionnelle. À cette fin, il est important que la motivation n'ait pas un effet uniquement sur le court terme. Le versement de bonus et les primes de résultats visent plutôt le court terme. La motivation par le biais des compliments, de la reconnaissance et du respect devrait être incontournable dans toute entreprise.

La motivation porte ses fruits uniquement si celle-ci est durable et cohérente. C'est particulièrement vrai lorsque l'objectif recherché est d'améliorer la loyauté, le moral ainsi que l'implication du collaborateur en pratiquant une gestion du personnel transparente et une culture d'entreprise dynamique.

À titre d'exemples, les trois modèles présentés ci-après expliquent comment accroître durablement la motivation au travail et l'efficacité du personnel. Dans ce cadre, le potentiel des collaborateurs est mieux exploité ce qui se traduit également par une hausse des bénéfices. Et de telles approches ne se cantonnent pas au court terme, elles sont durables.

Job enlargement (élargissement des tâches)

Dans le cas du job enlargement, il s'agit d'élargir l'éventail des tâches d'un collaborateur. Cela signifie que ses missions sont étendues. Des éléments de travail supplémentaires requérant le même niveau d'exigence - et qui auparavant n'étaient pas de son ressort - viennent s'ajouter aux missions du collaborateur. Cette approche est également qualifiée de « restructuration horizontale ». L'objectif de cet élargissement est d'introduire, via le changement de tâches, un moment de détente ou de diversité, de lutter contre la monotonie et de favoriser un processus de travail continu, non interrompu par une pause.

Job enrichment (enrichissement des tâches)

Le job enrichment correspond à l'enrichissement qualitatif des tâches. Il s'agit d'élargir la marge de décision et de contrôle en intégrant des tâches de planification, de préparation, d'exécution ou de contrôle. L'activité du collaborateur est enrichie d'autres tâches relevant du niveau d'exigences supérieur. Cette approche est également appelée « restructuration verticale ». L'objectif du job enrichment est d'organiser l'activité d'un collaborateur de façon plus responsable et intéressante pour accroître sa satisfaction professionnelle et sa motivation.

Job rotation (rotation des emplois)

La job rotation correspond au changement systématique de postes de travail entre des collaborateurs dans une unité d'exploitation. Celle-ci peut intervenir sur des cycles et intervalles de temps relativement courts comme sur un rythme mensuel. Les rotations, selon la durée du cycle, peuvent avoir lieu au sein d'un même service, entre différents services voire même entre différents sites de production.

La rotation des emplois se prête parfaitement aux entreprises de production. En effet, dans l'optique d'équilibrer les sollicitations grâce au changement de poste, celle-ci permet non seulement d'accroître la motivation et donc l'efficacité du personnel, mais aussi d'éviter les arrêts de production. Un exemple : lors du contrôle visuel des chaînes de production, la concentration diminue généralement au bout de 20 minutes et une pause s'avère donc nécessaire. En proposant une autre tâche, il est possible d'éviter les phases de repos qui seraient autrement requises.

Bimos : [Les modèles de travail modernes en production et en fabrication](#)

1. Quels sont les enjeux de la variété des tâches dans l'entreprise ?
2. Qu'en attendent les entreprises ?
3. Quel est l'intérêt des salariés en la matière ?
4. Quelles sont les caractéristiques des trois modèles de variété des tâches présentés dans le texte ?

Étape 2 : Tâche finale (15 mn)

Synthèse

Dressez le portrait de l'emploi concentrant le plus de qualités.
Dressez le portrait de l'emploi concentrant le moins de qualités.