

cadres & avenir

CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ



 Fieci CFE CGC

 Fieci CFE CGC

 Fieci CFE CGC

www.fieci-cfecgc.org



ÉLECTIONS "Allons enfants.."


ÉLECTIONS TPE
LA CFE-CGC
1^{ER} SYNDICAT
COLLÈGE CADRES
AVEC 28,83 %

Élections TPE

(p.4)



Emploi des femmes

(p.8-9)



2017 : confirmons nos succès !

Chaque adhésion renforce notre influence, qui progresse chaque année. Vos cotisations syndicales sont déductibles de vos revenus, à hauteur de 66 %. Nous vous adressons chaque année le reçu fiscal à joindre à votre déclaration.

Nous sommes le réseau syndical au service de vos métiers et de vos intérêts

La FIECI ?

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service Informatique, des Études, du Conseil et de l'Ingénierie. Membre de la CFE-CGC, confédération syndicale représentant les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Loin de l'image du cadre égoïste, soucieux de sa seule carrière et de ses avantages, nous formons un réseau solidaire. L'entraide y est concrète.

Se syndiquer : réseau social de la vraie vie !

Sans esprit partisan, nous défendons les intérêts de tous nos collègues. Salaires, conditions de travail, formation, prévention des risques psycho-sociaux, égalité femmes/hommes. Nous démontrons que le syndicalisme moderne a toute sa place dans l'entreprise d'aujourd'hui.

Défendus en cas de problème

La FIECI vous apporte conseil et assistance en cas de contentieux individuels ou collectifs. Cette aide peut aller jusqu'à la prise en charge financière. Appréciable, en cas de licenciement par exemple ! Nos juristes sont des personnes d'expérience, connaissant parfaitement la branche professionnelle. Et un avocat peut vous recevoir, y compris sur un problème de droit autre que professionnel.

Recevoir formations et informations

À chaque cadre désirant s'impliquer au-delà de l'adhésion, la FIECI propose des formations aux négociations, à l'actualité du droit du travail, pour gagner en efficacité. Notre réseau internet offre un lieu convivial d'échanges d'informations. Pour tout problème lié au travail, aux droits, défense d'un collègue, nos adhérents peuvent trouver des réponses auprès des abonnés à la Communauté FIECI. Et rares sont les questions qui restent sans réponse !

Adhésion strictement confidentielle !

Seuls nos porteurs de mandats et nos représentants sont identifiés comme membres de la FIECI. À vous de décider si vous souhaitez vous impliquer dans votre entreprise et dans les instances... ou demeurer adhérent anonyme...





Allons enfants...

“L’adulte ne croit pas au Père Noël. Il vote”.

Pierre Desproges avait l’art de l’expression ciselée. Constaté qu’il manque à notre début de siècle sonne d’une insondable banalité, mais ces prochaines semaines, il nous faudra quoi qu’on pense, faire sans lui. Et sans les moralistes du XVII^e, qui avaient eu aussi bien du génie pour pointer les fragilités humaines; sans les ténors d’assemblées du XX^e, qui savaient d’une formule faire tanguer les hémicycles. Et sans les humoristes caustiques qui auront fait la joie de nos vingt ans. C’est peu dire que la présente période ne prête guère à sourire. Mais ne tombons pas pour autant dans le piège du “c’était mieux avant”. La nostalgie est une piètre boussole.

Chacun, chacune d’entre nous, aura ces prochaines semaines l’occasion de voter, à plusieurs reprises. Fidèles au principe fondamental du syndicalisme, nous nous interdirons de donner la moindre consigne. Chaque adhérent.e à l’un de nos syndicats est assez grand.e pour choisir en conscience la personne qui lui paraît la mieux à même de diriger ces cinq prochaines années l’équipage du bateau France.

Ayant dit cela, nous serons les premiers attentifs aux conséquences qu’auront ces élections. Et ce d’autant plus que durant la longue campagne qui aura occupé notre hiver, les sujets sont nombreux, sur lesquels nous aurions aimé en savoir un peu plus quant aux intentions des candidat.e.s, loin de toute promesse facile, qui n’engage que celui qui la reçoit.

En savoir un peu plus ? Oui... Sur l’avenir de notre modèle social, et plus précisément sur l’avenir du dialogue social et du paritarisme dans ce pays. Le sujet aura dans l’argumentaire de tous les prétendants, obstinément brillé par son absence. Comment, dès lors, ne pas s’inquiéter de ce qu’il adviendra, sur de telles bases... des missions de la Sécurité sociale... de la gestion des systèmes de retraites... du temps de travail et de la formation continue. Mais aussi de l’avenir de l’emploi, de l’insertion des jeunes dans le marché du travail, et du maintien des seniors dans l’emploi. D’une gestion pérenne de la transition numérique ; de la responsabilité sociétale des entreprises ; de l’égalité femmes/hommes ; de l’intégration des personnes en situation de handicaps ; de la prévention des risques ; et de tant d’autres sujets encore, portant plus de sens que le spectacle qui nous est offert.

Nous évoquons dans le présent numéro d’autres élections, fort peu traitées par les médias nationaux et locaux. Ce sont toutes celles qui sur le terrain, dans chaque entreprise, à chaque table où devront continuer de s’asseoir, – du moins nous l’espérons – “les partenaires sociaux”, définiront la réalité quotidienne réellement vécue par nos collègues, femmes et hommes, jeunes et plus âgés, cadres, encadrants, managers ou non, agents de maîtrise, pour ces prochaines années.

Ces votes-là ne déboucheront certes pas sur des paquets joliment disposés au pied du sapin. Ils n’en seront pas moins décisifs pour nos avenirs et ceux de nos familles. Raison de plus pour se comporter en salariés “adultes” : à ces élections-là, il faut – oui –, voter...

Michel de La Force
Président de la FIECI



Revue de la FIECI - CFE-CGC
35, rue du Faubourg-Poissonnière
75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
Email : contact@fici-cgc.com
www.fici-cfcgc.org

Directeur de la publication
Michel de La Force

Directeur de la rédaction
Hervé Resse

Rédaction
Michel de La Force, Hervé Resse,
Carole Boyer, Vincent Harmel

Maquette
Joël Couturier

Crédits photos
Fotolia.com, CFE-CGC

Impression
ITF-Imprimeurs
ZA Route de Tours - 72230 Mulsanne

N° commission paritaire : 03.13 S 06 451
ISSN : 1638 4113

Abonnement : 4 numéros - 20 euros/an

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions d’en faire part à la rédaction en joignant l’étiquette d’expédition.

Tous les articles, maquettes et photographies sont protégés par la propriété intellectuelle et le droit d’auteur. Ils ne peuvent en aucun cas être utilisés sans accord préalable.

ÉLECTIONS TPE

Excellent score pour la CFE-CGC !

À l'occasion des récentes élections TPE, la CFE-CGC a obtenu 28,83 % des voix au sein du Collège Cadres et ainsi confirmé son leadership.

Du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 (et jusqu'au 20 janvier pour l'Outre-Mer), plus de 4,5 millions de salariés de TPE (très petites entreprises - moins de 11 salariés) et employés à domicile étaient appelés à voter pour le syndicat qui les représentera pour les quatre prochaines années.

CFE-CGC : un score en hausse

Les résultats de cette élection ont été dévoilés le 3 février dernier, et la CFE CGC y a confirmé sa percée.

Parmi les 12 organisations syndicales en lice, notre confédération a en effet amélioré son score de 2012, de presque 2 points, obtenant 28,83 % des voix au sein du Collège Cadres. Elle affirme son leadership, renforçant sa position catégorielle dans l'ensemble des entreprises, petites et grandes.

De très bons résultats pour la FIECI

S'agissant plus précisément de notre fédération, pour la Convention Collective Nationale (CCN) des Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (dite SYNTEC), la CFE-CGC arrive 1^{re} pour l'Encadrement avec 33 % des suffrages, et 2^e, tous collègues confondus.

Pour la CCN des Centres de gestion agréés, la CFE CGC arrive 1^{re} avec 30 % des suffrages, tous collègues confondus.

Enfin, pour la CCN des Organismes de Formation, la CFE CGC arrive 2^e pour l'Encadrement avec 22 %.

D'importants chantiers vont s'ouvrir

Ces bons résultats peuvent notamment s'expliquer par le travail de terrain mené par les militants, et la mobilisation de toutes les structures pendant la campagne, afin de rencontrer les salariés des TPE : écouter, apporter des réponses aux problématiques spécifiques, défendre les



cadres isolés : les enjeux ne manquent pas. Et les sujets de mobilisation étaient également nombreux. Nos collègues auront notamment pu échanger sur les sujets de l'autonomie, la responsabilité, la gestion des urgences, la flexibilité des horaires, la distance domicile/lieu de travail, la rémunération, l'isolement etc.

Une abstention considérable

Ces succès pour notre organisation ne doivent pas masquer, tout de même, une déception quant au fort taux d'abstention constaté. La participation n'aura été que de 7,35 %... soit trois points de moins qu'en 2012. Cette défection importante face aux urnes peut sans doute être expliquée, en partie, par le report de la consultation. Initialement prévue à la fin du mois de novembre 2016, elle fut déplacée sur la période des congés de Noël. Par ailleurs, on aura déploré certains dysfonctionnements ayant entaché le scrutin. Un long chemin reste à parcourir pour asseoir la présence des organisations syndicales dans ce paysage des TPE. Si la CGT demeure le premier syndicat parmi

les salariés des TPE, sa position s'effrite, tout comme celles de la CFDT et de FO. Et les bons scores de la CFE CGC prendront ces prochains mois toute leur importance.

Des perspectives très encourageantes

Ces résultats prometteurs de la CFE-CGC compteront en effet très prochainement pour mesurer notre représentativité nationale. Ils viendront alors s'ajouter à ceux des élections professionnelles, tenues dans les entreprises d'au moins onze salariés. Comme pour chaque organisation syndicale, ils détermineront, le 31 mars 2017, quels sont les syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel, ainsi que dans plusieurs centaines de branches. Ils permettront aussi de désigner les représentants syndicaux dans les futures Commissions paritaires régionales (CPRI), créées par la loi Rebsamen. Installés dans chaque région, ces nouveaux représentants devront aussi défendre et conseiller les salariés. Ainsi que de désigner les futurs Conseillers prud'homaux. C'est assez dire la portée de cet enjeu. Nous remercions donc tou.te.s celles et ceux qui étant appelés à voter se sont mobilisé.e.s à cette occasion. 🌟

Ces bons scores de la CFE-CGC compteront pour mesurer notre représentativité nationale.

✪ ENJEUX 2017

FIECI : chaque élection compte comme un enjeu !

Les règles instaurées en matière de représentativité des organisations syndicales des salariés obligent à une remise en question quasi permanente des positions durement acquises.

Vincent Harmel est en charge de ce dossier au sein de notre Fédération. Il fait ici le point sur ce qui constitue "nos" enjeux électoraux, à la lumière des règles du jeu actuelles, et sans présager de ce que déciderait une prochaine majorité gouvernementale, élue au seuil de l'été. Sur ces sujets, nous n'avons comme on le devine aucune information à l'heure de mettre ce magazine à l'impression...

Cadres & Avenir : *Si vous deviez résumer les enjeux électoraux de la FIECI pour cette nouvelle année, que décideriez-vous de mettre en avant ?*

Vincent Harmel : Je dirais d'abord "consolider", puis j'ajouterais "nouvelles conquêtes". Nous avons comme indiqué par ailleurs (lire page 4) obtenu des résultats satisfaisants dans l'élection TPE. À peine remis de cette satisfaction, nous devons travailler à maintenir et renforcer notre représentativité dans les 80 entreprises où nous avons déjà participé aux élections, et où le renouvellement doit intervenir cette année.

C&A : *Concrètement, comment bien se préparer ?*

VH : Sur le terrain, le mot qui s'impose, c'est "vigilance". Techniquement, il s'agit de ne pas laisser passer les dates, et même de les anticiper largement. En exagérant à peine, il faudrait savoir préparer la prochaine liste dès le lendemain d'une élection. Ensuite, et dans chaque entreprise, il faut veiller à une bonne communication. Elle doit être anticipée. Et la structure particulière des entreprises qui sont dans le périmètre de la FIECI complique singulièrement la diffusion de l'information. Je pense notamment, sur ce point, aux nombreuses entreprises où nombre de salariés sont détachés chez le client, donc moins facilement joignables, je dirais même "mobilisables".

Par ailleurs la loi Rebsamen a instauré de nouvelles obligations légales de parité



relative. Pour être bien intentionnées, elles n'en compliquent pas moins davantage la démarche de dépôt des candidatures. Pour chaque collège électoral, les listes établies par les organisations syndicales qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Par exemple pour un électoral composé à 60 % par des femmes, l'organisation syndicale devra présenter 60 % de femmes et 40 % d'hommes sur ses listes de candidats.

Conquérir de nouveaux territoires

C&A : *Régulièrement, vous cherchez via Internet et les réseaux, de nouveaux contacts pour entrer dans de nouvelles entreprises...*

VH : C'est ce que nous appelons "conquérir de nouveaux territoires". En 2017, dans plus de 50 entreprises de plus de 200 salariés où nous sommes actuellement absents, vont s'organiser les élections. Nous sommes déjà certains de présenter des listes dans une petite dizaine d'entre elles. C'est bien, mais ce n'est pas suffisant, satisfaisant. On doit avoir l'ambition d'être présent partout, à partir du seuil de 500 salariés, et dans 75 % de celles de plus de 200.

Il y a aussi tout ce maillage d'entreprises plus petites où le syndicalisme est très peu implanté. Il ne faut surtout pas les négliger, mais on voit bien comme la difficulté est plus grande encore, pour trouver les bons contacts.

C&A : *Il faut donc développer un réseau...*

VH : Oui ! Dans l'idéal, c'est à chacun de nos adhérents de voir autour de lui, dans ses relations, réseaux d'amis, les amicales ou associations d'anciens élèves d'écoles d'ingénieurs ou facultés, s'il connaît une personne susceptible de favoriser notre implantation, directement ou indirectement. ✪

Un Agenda jusqu'à l'été

Voici 11 entreprises qui sont dans le périmètre d'action de la FIECI, et où des élections auront lieu avant l'été. Dans ces entreprises, nous pouvons, nous devons, chercher à prendre place. Si vous connaissez des personnes susceptibles de s'impliquer à nos côtés contactez Vincent Harmel à la FIECI : VHARMEL@fieci-cgc.com.

Entreprise	CP	date élection	effectif
FIDUCIAL INFORMATIQUE	92925	14/05/2017	436
BLIZZARD ENTERTAINMENT S.A.S.	78140	15/05/2017	484
SIGMA INFORMATIQUE	44240	23/05/2017	756
SCE	44307	27/05/2017	359
GOOGLE FRANCE SARL	75002	29/05/2017	400
BPR EUROPE	92024	01/06/2017	192
OVH	59100	06/06/2017	409
HOMESERVE	69008	12/06/2017	432
EDOKIAL	12340	19/06/2017	228
ALGOE	69134	28/06/2017	212

STRATÉGIE

2017 : Échanger pour progresser

Les 30 et 31 janvier, la FIECI CFE-CGC a organisé un séminaire d'échanges en région parisienne, réunissant quelques 40 participants, membres de l'équipe fédérale, responsables des syndicats constitutifs, délégués syndicaux, et experts.

L'objectif était bien de permettre une réflexion suivie d'actions sur notre développement syndical. La méthode de travail aura conduit à la répartition des participants en 3 ateliers distincts et réussis. On y aura tour à tour abordé :

- Nos fondamentaux, et ce qui donne du sens collectif ;
 - Nos outils et moyens d'action sur le terrain, aujourd'hui et demain ;
 - Les clés du développement à venir.
- La rencontre aura également permis de



rappeler ou présenter l'organisation de la FIECI à travers le territoire, et ses évolutions les plus récentes.

Renforcer notre visibilité

On aura rappelé et souligné que la FIECI est dans une situation saine. Pour autant les évolutions législatives imposent la nécessité de passer d'un syndicalisme d'influence à un syndicalisme d'adhésion et d'audience".

et d'audience. Il est devenu vital pour les organisations syndicales de dépasser la barre des 10 % dans les entreprises, et des 8 % dans la branche et au niveau national. Cela définit un enjeu de taille : celui de notre visibilité.

Valoriser notre offre

Ce séminaire fut l'occasion de rappeler aux responsables syndicaux présents l'offre proposée par la FIECI à l'ensemble de ses adhérents, notamment les publications, le développement en ligne de la communauté FIECI, la présence sur les réseaux sociaux, le soutien juridique individuel et collectif à disposition des adhérents, les formations proposées, les newsletters, etc. L'ensemble des participants s'est dit très satisfait de ce séminaire. Il "a permis une meilleure connaissance de chacun et des échanges enrichissants et productifs", conclut notamment l'une des participantes. 🌟

J.O.

Paris 2024 : une charte sociale avec les 5 confédérations syndicales

CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO ont paraphé avec le comité de candidature Paris 2024 une importante "Charte sociale" porteuse d'un objectif d'exemplarité sociale.

Chacun le sait, Paris est candidate pour organiser les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024. Le 13 septembre 2017, on connaîtra le site choisi, seules Paris et Los Angeles demeurant candidates après le retrait de Budapest.

Réunis en marge du Bureau Exécutif du comité Paris 2024, les cinq principales organisations syndicales et le comité de candidature ont signé une Charte sociale qui traduit l'ambition commune d'exemplarité des Jeux en phase d'organisation. Aux côtés de Bernard Lapasset et Tony Estanguet, les deux co-présidents de Paris 2024, les cinq dirigeants ont salué la méthode de concertation d'un projet qui fédère aujourd'hui toutes les énergies et



les acteurs de la société. "Cette charte sociale signée par Paris 2024 avec les cinq principaux syndicats de salariés est une nouvelle preuve du pouvoir fédérateur de notre projet a déclaré Bernard Lapasset, co-président de Paris 2024. Nous avons besoin d'eux, de leur expérience et de leur expertise. (...) Nous voulons des Jeux exemplaires et utiles. Au-delà des semaines de compétition, le projet doit "laisser une trace positive et partagée par le plus grand nombre ; un héritage durable pour la population". La charte comprend 16 engagements impliquant le comité d'organisation, les entre-

prises et collectivités publiques mobilisées. Ces engagements impliquent :

- de mettre en place une gouvernance et un pilotage qui assurent l'exemplarité sociale ;
- de placer la qualité de l'emploi et des conditions de travail au cœur de l'impact économique des Jeux ;
- de favoriser le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels des salariés et des bénévoles engagés ;
- de faire du sport, à travers l'organisation des Jeux, un moteur d'un développement social et solidaire.

Représentant la CFE-CGC à cette signature, son Secrétaire Général Alain Giffard a estimé que "la pratique du sport en entreprise contribue à la productivité et permet aux salariés de se maintenir en forme. La candidature pourra œuvrer en ce sens en remettant et en revalorisant le sport dans toute la société". 🌟

🌟 IMAGE

La FIECI s'affiche !

Nouvel esprit, nouveau style : les affiches de la FIECI font leur retour dans notre arsenal de communication.

Vous pouvez télécharger ces affiches, et d'autres déjà créées ou à venir, sur votre espace adhérent, en vous rendant sur le site www.fieci-cfecgc.org.

Un ton dynamique, une approche directe et qui attirera sans doute l'attention de nos jeunes collègues, ces nouvelles créations mettent également en évidence la présence de la FIECI sur les incontournables réseaux sociaux, vecteurs de notoriété pour notre organisation.

Nous ne pouvons donc que vous inciter à utiliser ces créations, sans retenue ni modération! 🌟



FEMMES

Femmes, jeunes et cadres : on bouge !

Certes, les choses évoluent lentement. Mais tant qu'elles évoluent dans un sens "positif", on peut noter le mouvement. Ne serait-ce que pour l'encourager et l'accentuer...



Nous nous faisons régulièrement l'écho dans ce magazine des publications de l'APEC ; nous encourageons à les promouvoir, à les utiliser dans nos argumentations. Car elles permettent réellement, sur de nombreux sujets qui nous concernent, d'avoir simultanément un arrêt sur image net et précis, et une vision juste des évolutions, de court ou moyen terme ou selon les cas.

Même si la date du 8 mars sera passée quand sortira ce magazine, il n'est pas trop tard pour effectuer un zoom sur la place des femmes, et notamment des plus jeunes, dans notre encadrement. D'autant qu'il faudrait sans doute déconnecter ces thématiques de cette seule journée annuelle, où l'on tend souvent à la confiner...

Aborder les questions liées à la place des femmes cadres dans notre économie est difficile, si l'on en vient aux comparaisons avec nos voisins européens. La notion de salarié "cadre" est de fait une spécificité hexagonale. Il faut donc rechercher d'éventuels points de comparaisons selon les responsabilités exercées. L'étude téléchargeable à l'adresse suivante (*) s'y applique, en ayant observé les cas de la Suède et de la Grande-Bretagne.

1/3 de cadres sont des femmes

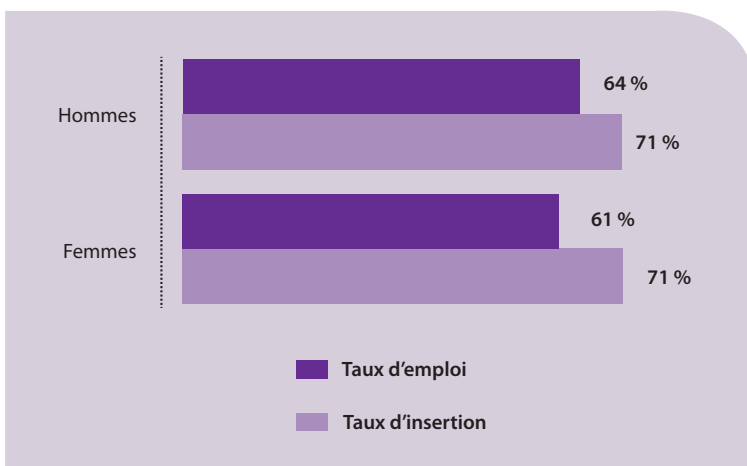
Pour notre part, nous avons ici choisi de nous en tenir à cette dimension d'arrêt sur image. Selon la définition retenue, on voit que la part des femmes dans les bataillons de l'encadrement varie autour d'un tiers.

Part de femmes selon la définition de la catégorie "cadre" en France

	Effectif	Dont femmes
Cadres d'entreprise (Insee, 2012)	2 585 000	33 %
Cadres Agirc (articles 4 et 4bis de la convention, 2013)	3 601 564	36 %

L'étude s'est ensuite intéressée aux catégories "jeunes" et fortement diplômé.es (Bac+5 et au-delà). Elle tendrait à montrer que les discriminations liées au seul genre toucheraient moins ces catégories d'arrivant.es sur le marché, il est vrai solidement armées en diplômes. Au moins sur le plan de la seule insertion. On verra plus loin que certaines inégalités subsistent et, il n'est du reste pas bien difficile de deviner lesquelles. Mais n'anticipons pas.

Taux d'emploi et d'insertion des jeunes diplômés selon le sexe en France



Base : ensemble de jeunes diplômés de niveau Bac +5 et plus
Source : Apec, 2014

Le tableau ci-dessus ne fait d'ailleurs que confirmer ce que d'autres études, quelques soient leurs sources (INSEE, APEC, DARES) démontrent chaque fois : la meilleure clé d'entrée vers l'emploi pour les jeunes demeure bel et bien le diplôme.

(suite page 9)

(suite de la page 8)

Les jeunes femmes accèdent mieux qu'hier au statut cadre.

Ces deux ratios présentés sont sur une tendance haussière, ce que tend à indiquer le tableau complexe proposé ci-après par l'APEC. Il convient de l'explicitier.

Répartition des différentes PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) cadre à 3 ans en France

	Génération 1998			Génération 2010		
	Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
Profession libérale	8 %	5 %	53 %**	12 %	5 %	70 %
Cadres de la fonction publique	8 %	5 %	53 %	11 %	7 %	60 %
Professeurs, prof. scientifiques	29 %	13 %	60 %	21 %	10 %	68 %
Professions de l'information, des arts et des spectacles	6 %	4 %	49 %	7 %	6 %	50 %
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	27 %	22 %	46 %	29 %	27 %	51 %
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	22 %	51 %	23 %	20 %	45 %	30 %

Source : Céreq, Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées.

Les chercheurs ont ici choisi de comparer deux cohortes. Celles des jeunes diplômés de 1998, et ceux de 2010. Que deviennent-ils et elles, trois ans plus tard ? Plusieurs comparaisons peuvent être faites :

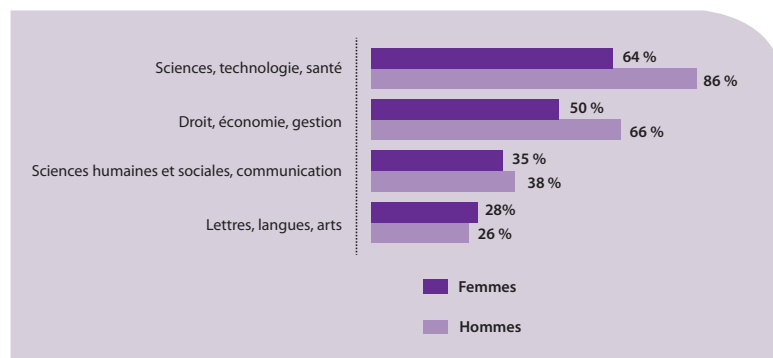
- Celles sur la répartition des deux cohortes selon le devenir ; soit de façon globale, (chiffre du haut)
- soit selon le critère du genre.
- Celles portant sur les cohortes elles-mêmes. On voit que dans les six évolutions retenues (Profession libérale, cadres de fonction publique, etc.) la part des femmes (Colonnes 3 et 6) tend à augmenter.

Ces indices tendent à indiquer un meilleur accès des femmes jeunes aux fonctions d'encadrement. A la notable exception de la 6ème catégorie, celles que nos lecteurs connaissent au quotidien.

Les cadres restent majoritairement des hommes

Dans le quatrième tableau, la notion d'âge n'est plus prise en compte. Il s'agit simplement d'observer la part des femmes et des hommes dans différents regroupements définis par la nature de l'activité.

Proportion de cadres selon la discipline de formation et le sexe en France



Base : jeunes diplômés en emploi - Source : Apec, 2014

On voit que quel que soit le secteur, la part des hommes demeure majoritaire, exception faite du secteur défini comme "lettres, langues et arts". Toutes les tranches d'âge étant ici réunies, cette prédominance masculine n'a rien de surprenant. Elle continue d'être influencée par le phénomène encore relativement récent (disons une quarantaine d'années) de la présence massive des femmes dans le monde du travail. À l'évidence, à mesure que les générations seront remplacées, ces différences tendront à s'estomper, puis, peut-on penser, finiront par disparaître. Plus ou moins rapidement.

Les choix de carrières privilégiés par l'un et l'autre genre, qu'ils soient ou non influencés par des stéréotypes, continueront ceci dit d'exister ; et probablement n'y a-t-il pas là matière à se sentir interpellé : l'objectif essentiel n'est pas d'aboutir à une parité parfaite, mais de voir si un accès égal pour l'un et l'autre sexe à tous types de carrières, est effectivement permis, par la loi, la société, les recruteurs, les entreprises...

Ça bouge aussi côté salaires...

Revenons à ce qui constituait une des particularités de ce segment de l'étude que nous avons souhaité mettre en avant ; le critère d'âge, et donc de récence dans la qualification de cadre.

Salaires, temps de travail et taux d'encadrement des jeunes hommes et femmes cadres en France

	Génération 1998		Génération 2010	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Salaires mensuels médians à 3 ans (*) (tout temps de travail)	1 715	1 980	2 060	2 200
Salaires mensuels médians à 3 ans (*) (temps plein)	7 %		9 %	
Temps de travail partiel	13 %	3 %	12 %	4 %
Professions de l'information, des arts et des spectacles	31 %	41 %	31 %	38 %
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	14 %		1,5 %	
	1 855	2 115	2 300	2 355

Source : Céreq, Enquêtes Génération 1998 et 2010, champ comparable, données pondérées. (*) en Euro constant de 2013 (l'inflation cumulée entre 2001 et 2013 est d'environ 23 %)

Oui, bien sûr on peut observer le verre à moitié vide. Dans la génération 1998, comme dans celle de 2010, le salaire médian d'une femme demeure inférieur à celui d'un homme. Rappelons que "médian" est différent de "moyen" : le médian est celui qui divise la cohorte examinée en deux sous-cohortes (supérieure, et inférieure) de nombre identique.

Mais on peut voir deux indices encourageants. Le salaire médian de la femme était dans la génération 98, inférieur de 13 % à son équivalent masculin. En 2010, l'écart n'est plus que de 6 % (2060 contre 2200). Cette différence n'est par ailleurs plus que de 1 % s'agissant de jeunes managers (2300 contre 2335). Naturellement, ces chiffres ne signifient pas qu'on approche de l'égalité parfaite, puisqu'ils ne prennent pas en compte les montants minima et maxima, qui influeraient sur la variable statistique de la moyenne. Mais ils indiquent tout de même qu'à l'embauche, et dans les premières années de travail, les inégalités F/H tendent à diminuer.

Evidemment, la perspective des enfants à naître peut ensuite bousculer voire remettre en cause cette tendance égalitaire. Mais ceci est un tout autre débat. 🌐

(*) Télécharger l'étude de 92 pages : <http://bit.ly/2lCdt0K>

NOUVEAUX ENJEUX

La QVT doit devenir l'affaire de tous !

Au cœur d'un rapport sur la Qualité de Vie au Travail, nous avons relevé l'intéressante contribution de nos amis de la CFE-CGC Métallurgie.

La question de la "Qualité de Vie au Travail" est tout sauf un vague phénomène de mode. Il s'agit d'un point conséquent de l'ANI du 19 juin 2013, intitulé "vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle". Ses dispositions sont obligatoires depuis le 23 avril 2014, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application. La CFE-CGC avait signé l'accord.

Nos collègues ont récemment contribué au rapport publié par l'ANACT et le think-tank Terra Nova. Ils affirment qu'il s'agit "d'un sujet majeur dans les relations professionnelles", qui met en exergue de profonds changements de nos modèles sociétaux et sociaux : "le temps des entreprises s'accélère, les salariés sont toujours plus sous pression ; mais en parallèle, pour les nouvelles générations le travail n'est pas une raison de vivre mais un moyen de mieux vivre".



Cela tient peut-être de l'utopie, mais il y aurait des entrepreneurs modernes, convaincus qu'un salarié "heureux" puisse rendre ses clients "heureux". Des modes d'organisations moins hiérarchiques, plus transversaux sans doute, apportent au salarié une plus grande autonomie. Le manager se concentre alors sur la coordination. La QVT devient alors une approche nou-

Salarié heureux : client heureux ?

velle de sujets déjà abordés, parfois depuis longtemps : rapports santé / sécurité ; organisation / conditions de travail ; vie professionnelle / vie personnelle. Elle met les entreprises au défi de traiter concrètement ces sujets, afin de créer un équilibre entre la performance globale et le bien-être individuel, dans une logique de RSE. La QVT est bien une affaire politique dans l'entreprise, qui doit être initiée au plus haut niveau. Elle recoupe des sujets variés, propres à chaque équipe, au niveau le plus élémentaire. Il faut investir du temps et des moyens pour identifier, discuter et traiter ces sujets, dans une vraie logique de dialogue social performant. Espérer développer responsabilité et autonomie des salariés suppose de leur donner les moyens de comprendre et d'influer sur les choix de l'entreprise. Nos collègues CFE-CGC invitent alors en conclusion à "prendre le pouvoir en matière de QVT" ; à challenger les entreprises, à les «prendre au mot» pour changer le quotidien. ☺

CARRIÈRE

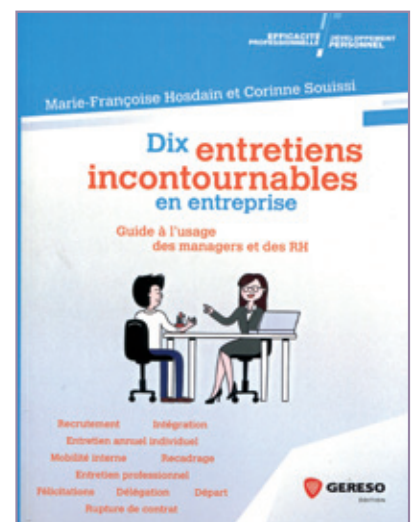
Maîtriser les entretiens

La vie professionnelle est rythmée par ces temps de rencontre où tout peut se jouer "à peu de choses". D'où l'importance de bien mesurer les objectifs et les enjeux de son interlocuteur, selon le type d'entretien...

À chaque étape de la vie en entreprise correspond un type d'entretien. Vu de la fenêtre des managers et des spécialistes RH, chacun d'eux obéit à des objectifs spécifiques, et chacun repose sur une grille d'observation du bipède examiné. C'est-à-dire le salarié. Ou pour le dire autrement : vous. Bien entendu, chacun de nous a vu passer ces notes de blogs ou de newsletter, type "7 erreurs à ne pas commettre en entretien", ou "7 mensonges qui vous trahissent". Ceux-là n'évoquent généralement que l'entretien d'embauche, qui est le plus "crucial" puisque "décisif". Mais croire que la réussite à ce test vital (pour votre carrière) vous ren-

dra tranquille pour dix ans serait une grave erreur. Les deux auteures de l'excellent ouvrage "Dix entretiens incontournables en entreprise" (Éditions Gereso), décryptent à destination des managers et consultants RH, les arcanes de 9 autres entretiens inévitables dans la vie du salarié lambda. Si l'on considère que la vie professionnelle est une jungle, et que les entretiens sont des combats dont il vaut mieux sortir vainqueur qu'accablé, connaître les armes et les critères de la personne dont va dépendre votre "survie dans l'aventure", peut s'avérer précieux. Naturellement, ceux d'entre nous qui ont à la fois la fibre

syndicale et l'aisance en communication savent probablement tout cela. Mais tout le monde n'est pas expert ! 10 grands entretiens incontournables en entreprise, donc. Sauriez-vous les citer ?



(suite page 11)

(suite de la page 10)

Ne trichez pas, refermez cette page, auto-risez-vous 1 minute pour les pointer sur papier. Vérifiez ? Ces 10 entretiens sont :

- Recrutement
- Intégration
- Entretien annuel individuel
- Mobilité interne
- Entretien professionnel
- Recadrage
- Félicitations
- Délégations
- Départ
- Rupture de contrat

Chacun d'eux définit un contexte. Et tout

bon communiquant sait qu'une bonne conscience du contexte en constitue l'élément essentiel. C'est lui qui nous pousse éventuellement au stress, à la montée d'angoisse, à la méfiance, avant de devoir jouer la scène. Chaque contexte dévoile pour chacun des acteurs un ou des objectifs (ce que chacun cherche à obtenir), et des enjeux (ce qu'on y gagne ou non). C'est un peu comme dans l'histoire de l'œuf et de la poule. Un enjeu permet d'atteindre un objectif qui lui-même favorise un autre enjeu.

Durant l'entretien, chacun joue au mieux sa partition. Selon la qualité des échanges, s'en suivront un profond soulagement, co-

Chaque contexte dévoile pour chacun des acteurs un ou des objectifs

lère, frustration, confiance, espoir... Jusqu'au verdict final. Tout entretien est un jeu de rôle, bien plus qu'un jeu drôle et pardon pour cette mauvaise boutade. Néanmoins, mieux vaut avoir en tête ce qui importe pour votre interlocuteur. Extrait de l'ou-

vrage dont nous recommandons chaudement la lecture instructive, voici résumés quelques enjeux des 10 grands entretiens. Reste ensuite à s'y préparer au mieux, et c'est tout l'intérêt de cet ouvrage : "Dix entretiens incontournables en entreprise", de M.F. Hosdain & C. Souissi (Éditions Géréso).

Entretien	Qui conduit ?	Objectifs	Enjeux
Recrutement	DRH et manager	Obtenir un maximum d'informations sur le candidat. Analyser les compétences et motivations du candidat au regard du profil défini. Prendre une décision.	Image de l'entreprise. Crédibilité du manager. Performances du service. Renforcement des compétences. Coût financier.
Intégration	DRH et manager	Transmettre les informations clés (entreprise, services, outils, méthodes) pour la prise de fonction. Valider les points acquis. Pérenniser la relation de confiance.	Amortir le coût de recrutement. Performance, efficacité du nouvel embauché et de l'équipe. Motivation et fidélisation transformation de la période d'essai.
Évaluation annuelle individuelle (entretien annuel d'évaluation, forfait jours, télétravail)	Manager	Échanger avec son collaborateur et l'écouter. Évaluer et faire ensemble le bilan de l'année. Préparer l'année à venir. Objectif plan d'action.	Performances de l'entreprise. Climat social. Crédibilité du manager. Motivation du salarié et de l'équipe. Estime, respect mutuel.
Mobilité interne	DRH et manager	Identifier compétences clés et leviers de motivation du collaborateur. Donner des informations sur les métiers. Orienter la personne vers un poste adapté.	Gestion des carrières. Gestion des emplois et des compétences. Ajustement des ressources internes. Équilibre vie professionnelle/ personnelle.
Entretien professionnel	DRH et manager	Repérer les compétences détenues par le collaborateur celles qu'il souhaite développer. Échanger sur le futur du poste et le projet professionnel. Identifier des actions ou formations à conduire.	Gestion des carrières. Gestion des emplois et des compétences. Élaboration du plan de formation. Organisation du travail. Pilotage des activités. Cadre légal & risques financiers.
Recadrage	Manager	Échanger sur le décalage rencontré. Trouver des solutions communes pour y remédier.	Motivation. Respect du cadre et des règles de fonctionnement. Équité. Climat social.
Félicitations	Manager	Remercier et valoriser le collaborateur. Analyser les causes de la réussite en tirant des enseignements.	Reconnaissance. Estime. Motivation. Développement des compétences.
Délégation	Manager	Proposer responsabilités et autonomie. Définir et négocier les moyens. Fixer le mode de contrôle.	Gestion du temps du manager. Développer compétences et responsabilité. Motivation & confiance.
Départ (démission, fin de stage, fin de tutorat, retraite)	DRH et manager	Comprendre les raisons du départ. Repérer les dysfonctionnements et pistes éventuelles d'amélioration.	Climat social. Organisation et conditions de travail. Management. Communication interne.
Rupture de contrat (licenciement individuel ou rupture conventionnelle)	DRH et manager	Échanger sur les motifs de la rupture. Prendre une décision côté employeur et/ou salarié.	Respect du cadre légal. Préservation du climat social. Maintien du contrat de travail.

EMPLOI

Éclaircies, côté recrutements...

La conjoncture semble redevenir propice aux embauches, et les analystes la voient se poursuivre cette année.



Les tendances de long terme...

La DARES (service du Ministère de l'emploi) publie un document sur les évolutions longues de l'emploi dans notre pays. Sur 30 ans, on constate des mutations durables, notamment la hausse constante des niveaux de qualifications et diplômes, la présence accrue des femmes sur le mar-

ché et dans l'emploi, ainsi que l'élévation de leurs niveaux de responsabilités. On constate aussi, contrairement à ce qu'on pourrait imaginer, une baisse globale de l'emploi non-salarié, principalement dû à la concentration de l'activité dans l'agriculture, et à la baisse des effectifs dans le petit commerce. De nouvelles formes d'emplois sont certes apparues (notamment auto-entrepreneuriat) ou se sont développées (consulting, professions libérales). Si leur visibilité dans les secteurs technos et tertiaires est importante, ces développements ne compensent pas les baisses enregistrées par ailleurs. Contrairement à ce qu'on entend parfois répéter, l'emploi salarié a donc encore de belles années devant lui.

... Rejoignent les constats de court terme

Un boom des fonctions informatiques

Ceci se confirme sur la période récente. Des tendances lourdes demeurent sur le terrain du chômage. Nous nous en faisons sou-

vent l'écho. Mais 2016 puis les mois à venir semblent redevenus favorables aux cadres, et notamment dans nos métiers : les activités informatiques, l'ingénierie, la Recherche & Développement, les conseils et gestion des entreprises sont les secteurs les plus dynamiques au plan des recrutements de cadres. Les activités juridiques et comptables sont également jugées performantes. À l'inverse, la distribution généraliste, la communication et les médias s'affichent à la baisse.

Ces tendances sont confortées par les investissements, notamment en Recherche & Développement, créant des besoins supplémentaires d'encadrement et d'expertise pour accompagner les deux grandes transformations que sont la révolution numérique et la transition énergétique.

Dans ce climat, on prévoit un boom des fonctions informatiques : Avec quelques 50.000 recrutements, le secteur devrait constituer un quart des embauches de 2017. Les fonctions commerciales et études-RH complètent le podium des métiers avec le plus de besoins, souligne de son côté la newsletter du site spécialisé www.cadremploi.fr.

EMPLOI

... Mais il faut être patient...

Combien de temps peut-il s'écouler avant d'obtenir une réponse, dès lors qu'on a enclenché une démarche concrète ? Cela prend parfois un tour anxiogène. Toute dynamique de changement de poste confronte le candidat à de nombreuses inquiétudes.

Une récente étude de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) démontre qu'aucune règle précise en matière de durée de recrutement ne peut sérieusement prévaloir. Si on peut estimer un "délai moyen", qui serait pour un cadre autour de 9 semaines, ce n'est là qu'une indication.

La rareté d'un profil, au regard des qualités attendues, peut allonger la durée du recrutement. Ainsi les recruteurs évoquent-ils de "fortes tensions" pour certains profils de cadres informaticiens, (développeurs JAVA/ JEE, développeurs d'applications

mobiles, administrateurs de bases de données), pour lesquels l'offre de formation n'est pas encore très étoffée. La pénurie de candidats est parfois induite par des pratiques d'entreprises : une seule et même opportunité d'emploi donne lieu à diffusion de plusieurs offres, souvent par des ESN en concurrence pour une même mission. Dans ce secteur comme dans d'autres, les entreprises se constituent aussi des viviers de candidats en perspectives d'évolution, sans qu'il y ait nécessairement d'offre immédiate à la clé.

La pénurie de candidats est parfois induite par des pratiques d'entreprises

On constate aussi que dans les structures orientées vers "l'action de terrain", les embauches de cadres opérationnels sont clairement prioritaires, par rapport à d'autres postes plus stratégiques. Les recrutements "à fortes responsabilités"

prennent plus de temps : le nombre de paramètres, la multiplication de managers concernés et donc d'entretiens à conduire, accroissent les délais.

Le processus de recrutement lui-même, avec intervention ou non d'un cabinet, impacte également sa durée.

L'étude souligne qu'au final, un délai de deux mois est souvent considéré comme "normal" par les candidats... lorsqu'ils ont finalement été recrutés. Pas sûr que ceux n'ayant pas été choisis le vivent avec autant de sérénité. Finalement, émettre des hypothèses liées à son propre profil, son adéquation supposée au poste, revient à accroître inutilement son stress. Mieux vaut considérer les contraintes d'agenda comme un désagrément inévitable de ce jeu de l'oie, un rien cruel, il est vrai.

Télécharger l'étude APEC : <http://bit.ly/2kt6bPp>

PROSPECTIVE

Mieux comprendre les réseaux sociaux

Nous avons en 2016 consacré une page de chaque numéro de Cadres & Avenir au rapport du Conseil National du Numérique, traitant des impacts prévisibles ou plausibles de cette révolution sur le travail, le salariat, l'évolution même de nos sociétés.

Cette année, dans le même esprit, nous soulignerons quelques idées fortes exprimées dans le récent rapport du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) intitulé "Réseaux Sociaux Numériques : comment renforcer l'engagement citoyen ?"

Examiner et interroger les usages

L'objet de cette série d'articles n'est pas d'aborder les grandes questions liées aux usages économiques. Notamment celles convoquant la gestion des Big datas et la protection des données individuelles. Le sujet du rapport du CESE vise à dresser des constats et propositions quant aux usages, et singulièrement ceux dits "citoyens". Il ouvre la réflexion vers ceux à encourager pour revitaliser les tissus associatifs, solidaires, collaboratifs "se référant aux valeurs de notre république".

En moins de 15 ans, les réseaux sociaux ont bouleversé nos rapports à la politique, à l'information, au débat, à l'expression des opinions et de leur critique. S'il est un point qui peut réunir défenseurs et adversaires des réseaux, c'est bien qu'ils sont devenus incontournables. Pour le pire ? Pour le meilleur ? Pour l'un ET l'autre, naturellement.

Un rapport inédit au média

En effet, vu du côté de l'utilisateur, tout réseau n'est d'abord qu'un tuyau. Ce sont les usages, les contenus diffusés, les rapports que chaque internaute peut entretenir avec eux, qui peuvent et doivent être examinés, critiqués, condamnés parfois. L'avis du CESE précise ce qui peut déconcerter dans cette révolution : "jusqu'à peu, la diffusion de l'information était régulée par des professionnels. Les journalistes éditeurs, se référant à des normes déontologiques. Internet et singulièrement les réseaux sociaux, en offrant la possibilité de publier, partager voire cautionner une opinion, une information, une émotion, ont levé le filtre et le contrôle a priori de ses Gatekeepers" (NDIR : gardiens d'accès ; ceux qui jouaient



le rôle de vigie). Pour la première fois dans la longue histoire des médias, les destinataires (récepteurs) deviennent également des destinataires (émetteurs). Il serait vain de le déplorer ; et coupable de l'ignorer.

Pour éviter le pire...

Une campagne électorale, la destinée d'un pays, peuvent se jouer, hier à la marge, aujourd'hui de manière frontale, par un déluge de messages courts, adressés au bon moment. Dès lors, on sait que des entreprises investissent ces médias pour y glisser des informations, fausses, déformées, insidieuses, à partir de profils d'individus inventés, programmés pour "influencer", promouvoir ou manipuler. L'intox et l'info avec lesquelles jonglait hier tel publicitaire devenu showman de télé, ont pris un coup de vieux : le "fake" est volontairement un faux, qui aspire juste à devenir "viral". Et du virus à la pandémie, il n'y a parfois qu'un espace-temps restreint. Sans oublier que la rumeur n'est pas nécessairement

fausse. Elle peut demeurer incertaine, être infirmée ou confirmée.

... Encourager le meilleur

Ces quelques remarques ne sont pas formulées ainsi dans le rapport. On les y devine, en toile de fond, de nature à inciter la réflexion des "sages du Palais d'Iéna". Et donnons-leur raison de ne pas prendre à légère ce qui est tout sauf un effet de mode par nature éphémère.

Les réseaux font émerger des formes nouvelles d'engagement. L'implication des citoyens, notamment jeunes, n'est pas en recul, contrairement au discours généralement entendu. Mais leurs implications prennent des tours différents, inédits parfois, et méritent d'être analysées; quitte à en discerner les limites ou dangers. Quoi qu'il en soit la thématique ne saurait, notamment dans nos métiers, laisser indifférent.e aucun.e syndicaliste.

Se défier des vieilles grilles de lectures

Ces nouvelles formes d'engagement échappent à toute hiérarchisation qui reviendrait à privilégier les engagements à l'ancienne. On entend là ceux visibles dans la vie réelle, socialisés ou mutualisés

"L'implication des citoyens, notamment jeunes, n'est pas en recul".

dans une présence physique commune, en réunion ou manifestation. Certains parlent d'engagements "mous", rebaptisés "slacktivism" ou "clicktivism", mou signifiant alors ponctuel, limité dans l'implication, peu engageant. La réalité montre qu'invisibilité n'est pas sur internet l'indice d'une absence d'influence. Au passage, l'exemple non citoyen des phénomènes de radicalisations suffit à le prouver.

On saluera donc la démarche du CESE soulignant que "comme la plupart des outils, ils [les réseaux sociaux] présentent des caractéristiques ambivalentes voire contradictoires, et nécessitent à la fois que l'on ait conscience de [leurs] caractéristiques et que l'on en fasse un usage responsable". Voilà pourquoi nous y reviendrons dans nos prochains numéros. ☺

On saluera donc la démarche du CESE soulignant que "comme la plupart des outils, ils [les réseaux sociaux] présentent des caractéristiques ambivalentes voire contradictoires, et nécessitent à la fois que l'on ait conscience de [leurs] caractéristiques et que l'on en fasse un usage responsable". Voilà pourquoi nous y reviendrons dans nos prochains numéros. ☺

Pour télécharger l'intégralité du rapport : <http://www.lecese.fr/travaux-publies/reseaux-sociaux-numeriques-comment-renforcer-lengagement-citoyen>

Des livres pour avancer

Le syndicalisme moderne se nourrit aussi des réflexions et observations qui permettent de mieux appréhender notre société et ses évolutions. C'est dans cet esprit que chaque numéro de *Cadres & Avenir* rend compte de deux ouvrages ou documents dont les contenus nous paraissent pouvoir nourrir vos interrogations du moment.



Délégués du personnel, les bonnes pratiques

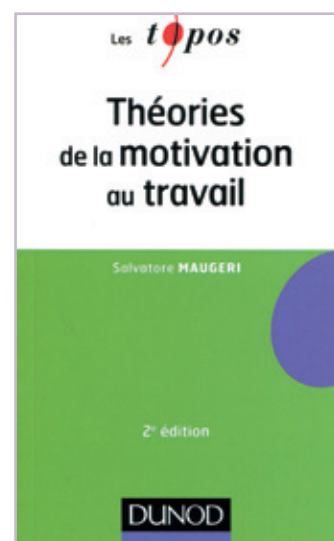
Olivier Sévénou,
Ed. Gereso, 270 pages, 27 €

Si il est une fonction où la formation et l'information permanentes s'imposent comme des exigences de chaque jour, c'est bien celle du délégué du personnel ! Naturellement tout bon syndicat (et la FIECI s'applique à proposer de ce point de vue les meilleurs standards, faut-il seulement le préciser ?) veille à la mise à jour continue des informations qu'il transmet à ses représentants. Mais soyons francs, les nouvelles dispositions introduites par les Lois Rebsamen et El Khomri, d'août 2015 et 2016, sont en nombre assez suffisants, et bouleversent suffisamment les habitudes, pour qu'on applaudisse à la sortie d'un livre prenant en compte les nouveaux principes légaux et avec un sens du timing performant. L'ouvrage affirme dès son introduction que la fonction de DP est "de plus en plus difficile à assumer car les salariés leur répercutent les difficultés qu'ils endurent au quotidien, et attendent d'eux des solutions". Et ils tentent de le faire "à une époque où le patronat s'évertue à convaincre que les droits des salariés sont un frein à l'embauche"... Dès lors, on n'est plus très loin d'un "apostolat", n'exigeant plus seulement bonne volonté, écoute et dévouement, mais bien des domaines d'expertise réelle, nécessairement partagés avec d'autres tant les situations à gérer deviennent complexes. Ce livre (qui existe aussi

en version e-book), nous paraît avoir plusieurs mérites. D'une part il propose six chapitres très structurés, en grands thèmes : clés de compréhension du mandat - missions des DP - Rôle d'assistance et de conseil des salariés - Election, fonctionnement et moyens des DP - Outils, Repères et pratiques de terrain - Suppléance du CE ou du CHSCT confiée au DP. Partant, chaque grand chapitre est divisé en parties et sous parties, chacune proposant de façons visuelles et textuelles précises, "les points clés d'une bonne pratique", les articles du code du Travail à connaître. Les modifications du Code nées des deux lois Rebsamen et El Khomri sont clairement mises en avant pour bien attirer l'attention du lecteur sur les nouvelles dispositions s'appliquant. Lorsque des procédures exigent un déroulement en phases distinctes et successives (exemple : procédure de droit d'alerte), elles sont précisément identifiées et commentées. De même, et l'on sait que c'est très souvent le cas, lorsque des dispositions diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise. Les schémas explicatifs tentent au mieux de rendre simples et compréhensibles des principes que le législateur n'a pas toujours exprimés comme tels. En somme, l'ouvrage s'inscrit dans la logique des Editions Gereso : pragmatique, pédagogique, pertinent et pratique. ☺

Il est des mots dans la sphère professionnelle dont chacun possède en tête une définition... mais chacun a la sienne, de sorte qu'on ne parle jamais tout à fait de la même chose. Ainsi du mot de "motivation". Chacun perçoit qu'il a quelque importance dans le rapport de l'être humain à son travail, à son entreprise, au sens que ses activités donnent à sa vie. Mais savoir sur quoi repose le concept, ce qu'il définit précisément, est une autre affaire. Heureusement, existent chez différents éditeurs, à des prix raisonnables, dans des formats accessibles, et toujours écrits par des spécialistes reconnus, des ouvrages proposant à la fois une vision solide et transversale du sujet, des perspectives d'utilisation concrètes, des réflexions. S'agissant de la motivation, de nombreuses écoles ont depuis la révolution industrielle interrogé ce qui "nous pousse" à travailler. Au fil des décennies, deux grandes visions se sont affirmées. L'une, de nature psychologique et psychosociologique, s'est orientée vers les attentes et besoins de l'individu, puis sur la coopération des personnes entre elles, (essor des relations humaines). L'autre approche donne la priorité à la performance de l'individu et à la récompense accordée (sa rémunération). La première tend globalement à répondre à la question "pourquoi" ; l'autre, à la question

"comment". Elle se nourrit plutôt d'économie et des approches cognitives (reposant sur la connaissance accrue que nous avons du cerveau et de ses fonctionnements), encourage l'adaptabilité des personnes, notamment à travers l'usage de la communication (notions de "valeurs", de "culture", etc.). On pourra naturellement postuler que toute réponse simpliste et univoque demeure réductrice, donc insuffisante. C'est un peu la conclusion ouverte à laquelle invite l'auteur, qui souligne aussi que "chaque période secrète les théories qui lui sont adaptées pour gérer ses difficultés". Intéressant, si l'on admet que la révolution numérique bouleverse en ce début de siècle, et de fond en comble, nos rapports au travail lui-même, aux manières de l'exercer, aux compétences et connaissances attendues. Il convient aussi, en tant que représentant des personnes au travail, de comprendre ce qui les encourage à remplir (et autant que possible, au mieux) leur mission, leurs tâches. Loin d'être une question dépassée, la motivation demeure donc au cœur des questions qui agitent aujourd'hui le monde du travail : qualité de vie, développement des compétences, gestion de soi-même, adaptation à la culture de l'entreprise... Et l'auteur de conclure : "le thème de la motivation a de beaux jours devant lui". ☺



Théories de la motivation au travail
Salvatore Maugeri
Ed. Topos, Dunod, 120 p., 9,80 €



Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric