

## Quels statuts possibles pour une relation de travail ?

### MISE EN SITUATION

Vous réalisez votre période de formation au sein de l'entreprise IS Design qui commercialise des meubles de créateurs dans sa boutique et sur Internet. Mme Harlot, la directrice, a pour objectif de déployer son activité à l'étranger, notamment en investissant le marché japonais. Cela induit que certains employés vont devoir modifier leurs horaires et habitudes au bureau. Mme Harlot vous demande de travailler sur les conséquences des changements de rythmes de travail et de répondre à la question :



**Comment les nouveaux rythmes de travail impactent-ils les salariés et les entreprises ?**

### Partie 1 Exploitation des documents

Afin de préparer l'étude demandée par Mme Harlot, étudiez les documents 1 à 3 et répondez aux questions suivantes.

1. À l'aide de vos connaissances, repérez les idées principales des **DOCS. 1 ET 2**, en recopiant le tableau de l'annexe 1 p. 275.
2. À l'aide des documents et de vos connaissances, répondez sur votre copie aux questions suivantes :
  - 2.1. Comment peut-on définir un rythme de travail ?
  - 2.2. Quels sont les effets sur les emplois ?
3. Sur votre copie, résumez les idées principales du **DOC. 3**.

### Partie 2 Écrit structuré

À l'aide de vos connaissances et du dossier joint, vous rédigerez une réponse structurée et argumentée (en suivant le plan proposé ci-dessous) à la question posée par Mme Harlot :

**Comment les nouveaux rythmes de travail impactent-ils les salariés et les entreprises ?**

Dans une introduction, présenter la problématique, expliciter ses concepts essentiels et annoncer le plan.

1. **Les caractéristiques des nouveaux rythmes de travail**
  - a. Les rythmes de travail modifiés
  - b. Les adaptations nécessaires
2. **L'impact sur les salariés et les entreprises**
  - a. Avantages et inconvénients pour les salariés
  - b. Avantages et inconvénients pour les entreprises

Dans une conclusion, vous répondrez de manière synthétique à la problématique.



## DOSSIER DOCUMENTAIRE

### DOC 1 Le rythme de travail idéal

Il est loin le temps du rythme traditionnel "3 x 8" (8 heures de sommeil, 8 heures de travail, 8 heures de loisirs...) [...]. Le monde du travail actuel est confronté à de nouveaux types d'organisation du travail. Ainsi, de nouveaux usages ont été créés. Majoritairement, c'est une bonne chose, car cela a permis de mettre en place des organisations plus libres, plus flexibles, affranchies des vieux codes. [...]

Le monde professionnel tend globalement à se « **startupiser** ». Le fonctionnement interne des startups est souvent novateur [...]. Les collaborateurs sont invités à faire preuve de flexibilité et dépasser le cadre conventionnel imposé par les entreprises traditionnelles. Ainsi, un cadre flexible dans les horaires de travail ou une absence de frontières claires entre les jours travaillés et les week-ends sont des phénomènes de plus en plus courants en France. En échange, les employés sont relativement libres : pas de pointage, pas de temps passé imposé à réaliser des tâches précises... Les pauses déjeuners sont plus souples, les retards, empêchements et obligations extérieures tolérés, voire même facilités.

### DOC 2 Le travail de plus en plus intensif



blog.hub-grade.com, 10 novembre 2020.

### DOC 3 Télétravail : des salariés surchargés et épuisés, spécialement chez la Gen Z

**Le télétravail a rendu les salariés plus efficaces. En France, leur productivité a augmenté de 22 %. Mais la charge de travail aussi. Parmi les plus touchés, la Gen Z, avec de jeunes salariés susceptibles d'être isolés et de moins se sentir intégrés dans leur entreprise.**

Près de 54 % des travailleurs se disent surchargés depuis le début de la pandémie de Covid-19 [...] Et l'épuisement professionnel se fait de plus en plus ressentir. C'est le cas à 39 % d'entre eux qui se disent épuisés par la charge de travail et le cloisonnement presque inexistant entre vie professionnelle et vie intime.

**Les plus touchés ?** Principalement, les célibataires, les nouveaux employés (moins d'un an dans la boîte), les travailleurs en première ligne et la Gen Z. [...] Il faut dire que l'intensité du travail

n'a cessé d'augmenter depuis un an avec beaucoup de réunions et appels professionnels non programmés (62 %). [...]

**La génération Z (18-25 ans) est particulièrement touchée par la crise.** Commencer un nouvel emploi dans cette période rend plus vulnérable à la surcharge de travail et à l'isolement. [...] Difficile aussi pour eux de se sentir impliqués dans l'entreprise. Ils semblent, plus que les autres générations, manquer d'enthousiasme à aller travailler [...]. « Sans les conversations dans les couloirs, les rencontres fortuites et les petites discussions autour d'un café, il est difficile de se sentir lié même à mon équipe immédiate, et encore moins d'établir des liens significatifs dans toute l'entreprise », explique Hannah McConnaughey, responsable du marketing produit chez Microsoft.

www.msn.com, 25 mars 2021.