

Les objectifs professionnels du salarié

Par **fayevalentine**, le **03/10/2008** à **14:16**

Bonjour,

« Les objectifs professionnels du salarié » : Que pensez vous de ce sujet ?
Avez-vous des pistes de réflexions ?

Il s'agit de mon sujet de mémoire de DEA, donc si vous avez des idées, quelles qu'elles soient, qui vous viennent tout au long de l'année, n'hésitez pas à les poster !

Je vous livre mes idées, puisque c'est la règle du jeu, mais j'espère que ça n'influencera pas vos idées sur ce sujet :

- les objectifs professionnels du salarié, imposés par l'employeur : clauses d'objectifs, insuffisance de résultats, insuffisance professionnelle (j'ai déjà trouvé des documents sur ces thèmes)
- les objectifs professionnels du salarié dans un sens plus large : développement personnel, formation, évolution de carrière (j'ai encore rien trouvé)

Merci par avance pour vos réponses (tout est bon à prendre!)


Par **mathou**, le **03/10/2008** à **14:25**

Tu es déjà en DEA ? J'ai l'impression que c'était hier quand on discutait sur le forum... Je me sens vieilleuh lol

Ton sujet a l'air vraiment intéressant. Bon, je ne fais pas de social mais si je trouve quelques chose je te ferai signe wink. Pour tout ce qui est formation continue, droit à la formation s'imposant à l'employeur, stages obligatoires ou facultatifs, tu peux peut-être essayer auprès de l'institut régional du travail et des services de validation des acquis de l'expérience. Ils ont de la documentation dessus normalement. Tu peux aussi zoner près du Conseil de Prud'hommes pour voir les décisions rendues en la matière, ça peut être intéressant.

Par **fayevalentine**, le **03/10/2008** à **14:37**

Merci Mathou! Oui, déjà en DEA et toi tu en es où? Je me rapelle que tu disais passer des examens de 5H ; je sais que c'est ce qui m'attend cette année...))

Merci pour les pistes de recherches, ça m'est très utile 

Par **jeeecy**, le **03/10/2008** à **14:39**

[quote="mathou":1ztteds3]et toi tu en es où?[/quote:1ztteds3]


personne ne le sait 

Par **Murphys**, le **03/10/2008** à **16:56**

Ca existe encore les DEA?

Par **mathou**, le **03/10/2008** à **18:12**


:P

[quote="jeeecy":3q0rjpi1]personne ne le sait [/quote:3q0rjpi1]
:lol:

Andouille 

Murphys : ça n'existe plus mais pas mal de personnes continuent d'utiliser les termes DEA et DESS. Notamment les praticiens qui ne sont pas à jour du LMD, pour eux c'est plus parlant. Quelque part je trouve ça beaucoup plus poétique que Master.

Fayevalentine : j'ai eu mon M2 recherche de droit privé l'an dernier et je suis cette année en

M2 droit notarial. Si tout va bien, je continuerai en thèse après le DSN. Voilà où j'en suis 

Tu es en social alors ? Tu penses orienter ton mémoire vers une problématique du genre " les objectifs imposés / les objectifs décidés " ?

Ce que tu peux faire aussi, c'est chercher sur internet des mémoires de social, il y en a un certain nombre qui pourraient croiser ton sujet.

De manière générale, si tu as des questions sur l'organisation du mémoire ou la manière de

faire certaines recherches, n'hésite pas, c'est encore tout frais

:lol:

Image not found or type unknown

Par **Murphys**, le **03/10/2008** à **19:50**

8)

En gros c'est donc le débat des modernes et des anciens. Image not found or type unknown

Par **mathou**, le **04/10/2008** à **09:51**

Bon, je viens de le lire et je ne sais pas si ça peut t'aider, mais l'IRTS organise une conférence mardi :

[quote:3lsmmrci]Conférence du Forum IRTS de Lorraine

Conférence de Frederik Mispelblom Beyer, professeur de sociologie à l'université d'Evry - Val d'Essonne sur le thème :
" Travailler c'est lutter "

Frederik Mispelblom Beyer traite des micro-politiques du travail. Celles des dirigeants d'entreprise mettant en œuvre des moyens variés pour accroître la productivité et "changer les mentalités". Celles des salariés qui les contournent, y résistent, ou parfois courbent l'échine. À partir de nombreux exemples, "cas", entretiens et observations, il souligne la grandeur du travail ordinaire pour lui redonner ses lettres de noblesse, son caractère de lutte existentielle, de tragédie parfois.

Bibliographie (extrait) :

Travailler c'est lutter, L'Harmattan, 2007

Encadrer, un métier impossible ?, Armand Colin, 2006

Conférence organisée dans le cadre du partenariat ente l'université Nancy 2 et le Forum-IRTS de Lorraine

Lieu :

Mardi 7 octobre 2008 -20h30

Amphithéâtre Déléage - Campus Lettres et Sciences humaines

23 boulevard Albert 1er à Nancy[/quote:3lsmmrci]

Peut-être que tu peux les contacter pour voir s'ils vont diffuser les actes de la conférence, ou lancer un appel sur le forum pour voir si un étudiant nancéien peut aller et te transmettre les notes.

Par **fayevalentine**, le **06/10/2008** à **17:22**

Merci Mathou,

:wink:

je n'avais pas vu que la conversation continuait, je m'étais habituée à recevoir un petit mail
...fignante que je suis...

Et bien merci pour toutes ces informations, je vais me renseigner pour savoir si ils font une vidéo conférence ou un truc dans le genre et je suis admirative de voir que tu te lances dans un deuxième Master2, c'est motivant d'entendre ça...

Je te disais que j'étais DEJA en DEA mais je devrais dire ENFIN parce que je commence à me faire vieille...

Mais bon peu importe l'âge, l'important c'est la motivation; j'ai eu mon premier cours ce matin et je dois dire que j'ai une impression mitigée de ce qui m'attends...bref, on en reparlera

Et j'aime bien ton idée de plan: objectifs choisis/objectifs imposés

J'attends de rencontrer mon directeur de mémoire pour qu'il me dise ce qu'il avait en tête quand il a posé ce sujet (j'espère que les objectifs imposés font partie du sujet!!!sinon aïe aïe aïe mes recherches de cette dernière semaine auront été une perte de temps; mais je me suis instruit, tout de même!)

Par **Camille**, le **07/10/2008** à **07:43**

Bonjour,

Il me semble que les objectifs imposés ne font pas partie des objectifs personnels du salarié. Sur ce point, son objectif serait tout au plus de faire en sorte de les atteindre, ne serait-ce que pour remplir son contrat, condition plus ou moins indispensable pour atteindre ses propres objectifs.

Et ne pas oublier que, comme son nom l'indique, l'objectif premier d'un "salarié" est bien de toucher son salaire en fin de mois et de faire en sorte que ce salaire augmente notablement au fil du temps...

D'accord, ici, il s'agit plutôt d'objectifs non professionnels, mais les uns sont étroitement liés aux autres, généralement.

(et "salarié" ne veut pas dire forcément "cadre")

Par **fayevalentine**, le **07/10/2008** à **09:39**

Bonjour Camille,

[quote:16n0rpow]Il me semble que les objectifs imposés ne font pas partie des objectifs personnels du salarié. Sur ce point, son objectif serait tout au plus de faire en sorte de les atteindre, ne serait-ce que pour remplir son contrat, condition plus ou moins indispensable pour atteindre ses propres objectifs. [/quote:16n0rpow]

Il va falloir que je distingue bien les deux: objectifs professionnels et objectifs personnels puisque mon sujet, ce sont les "objectifs professionnels" du salarié.

Ensuite, il ne faudrait pas confondre objectifs avec obligations; en effet, le salarié a des obligations, obligations qui découlent de son contrat de travail: obligation d'accomplir sa prestation de travail, obligation de fidélité, de non-concurrence etc

[quote:16n0rpow]Et ne pas oublier que, comme son nom l'indique, l'objectif premier d'un "salarié" est bien de toucher son salaire en fin de mois et de faire en sorte que ce salaire augmente notablement au fil du temps...

D'accord, ici, il s'agit plutôt d'objectifs non professionnels, mais les uns sont étroitement liés aux autres, généralement. [/quote:16n0rpow]

Je dirais que toucher son salaire, plus qu'un objectif, c'est un droit pour le salarié et une obligation pour l'employeur, mais on peut très bien le voir également comme un objectif, ce qui permettrait d'inclure la clause d'objectif puisque bien souvent, la clause d'objectif est une clause de variabilité de la rémunération; l'objectif personnel du salarié est celui d'augmenter son salaire, objectif qu'il atteint par le biais d'un objectif professionnel, celui imposé par son employeur par une clause de quotas.

Et à ce moment là, les objectifs imposés font bien partie des objectifs professionnels du salarié.

[quote:16n0rpow](et "salarié" ne veut pas dire forcément "cadre")[/quote:16n0rpow]
Justement, il me faudrait des définitions des termes du sujet, donc des "objectifs professionnels" et du "salarié".

Je pense que je n'aurais pas de mal à trouver une définition pour salarié mais pour les objectifs professionnels, ça va être plus compliqué étant donné que ce n'est pas une notion strictement juridique..

Merci pour votre aide

Par **Camille**, le **07/10/2008 à 10:06**

Bonjour,

Un salarié, comme je l'ai déjà dit, c'est quelqu'un qui touche un salaire.

Pour les objectifs, il faut bien distinguer ses objectifs personnels "privés" (ce qu'il compte faire de sa vie, notamment privée) qui ne sont pas l'objet ici, et, d'une part, ses objectifs personnels professionnels (ses intentions sur son avenir professionnel)(comme par exemple, de prendre

la place du patron) et, d'autre part, les objectifs imposés par le patron auxquels il n'adhère pas forcément mais qui peuvent l'arranger pour atteindre ses objectifs personnels professionnels.

Par **fayevalentine**, le **28/10/2008** à **10:43**

Bonjour,

j'ai du nouveau concernant mon sujet; il s'agit bien des clauses d'objectifs dites aussi clauses de résultats, de rendements, de quota etc...

Mon directeur de mémoire (qui est aussi avocat) me demande d'approfondir les questions de "l'objectif à durée déterminée", c'est-à-dire de l'objectif défini pour une période déterminée et qui fait l'objet de nombreux avenants avec la question: est-ce une modification, un changement des conditions de travail, quelles conséquences si le salarié accepte les nouveaux objectifs etc et aussi et surtout la question des objectifs au plan collectif.

Il me demande d'aller voir des syndicats et de leur demander si il existe des procédures collectives qui ont fixé ou au contraire interdit ces clauses dans certains secteurs.

Par exemple, les syndicats ont interdit ce type de clause pour les chauffeurs-livreurs parce que ça mettait en danger leur sécurité (elles conduisaient les chauffeurs-livreurs à rouler plus vite, voire à dépasser les limitations de vitesses).

Mais qu'en est-il des autres secteurs?

Bref, je vais me renseigner où trouver des syndicats, et les interviewer.

Vers quels syndicats me tourner? CGT, FO? le MEDEF aussi? Je ne connais pas bien le droit collectif...

Si vous avez des idées, je compte sur vous pour me les soumettre!

Merci à tous

Par **fayevalentine**, le **02/02/2009** à **12:20**

Bonjour,

Je fais appel à tous ceux qui auraient dans leur contrat de travail (ou en note de mission) des clauses d'objectifs.

J'aimerais en voir quelques unes pour savoir comment elles sont rédigées etc.

Merci par avance,

Faye

Par **Kem**, le **02/02/2009** à **13:32**

Salut

:)

Image not found or type unknown

Tu te trouves vieille à 24 ans ? Rha, attends de passer le cap de la fin des réductions dans

les transports ! Image not found or type unknown

Bref

Les objectifs imposés :

Pour te citer un exemple, voici celui de l'objectif à atteindre pour pouvoir toucher son salaire variable.

En début de mois, ton supérieur te fixe un objectif fixe et fixe (nombre d'appels à passer, montant à recouvrer, contrats à conclure, ...) que tu dois atteindre pour toucher une somme supplémentaire. Cette part variable doit être prévue dans le contrat de travail au départ.

Normalement, si tu atteinds 65 % de ton objectif, tu touches 65 % de ton variable. La part fixe du salaire ne doit pas être sous le SMIC horaire (normalement, lol). Si je retrouve mon ancien contrat de travail, je t'enverrai la clause de variable par MP.

Les formations (développement personnel, formation car nouvelles normes)

Une formation peut être demandée par le salarié ou par l'employeur. Par exemple, l'employeur demande à son salarié d'apprendre une langue étrangère en raison du nouveau développement de la société sur un secteur asiatique. Ou alors, l'employé souhaite acquérir de nouvelles connaissances ou en renforcer. Il existe pas mal de solutions différentes, j'en connais quelques-unes.

D'abord, le **Plan de formation** :

Il s'agit de quelques heures de formation suivies dans la société ou à l'extérieur. Ces formations sont organisées par des cabinets spécialisés, ou des organismes particuliers (Demos, OBEA, etc). Le coût de la formation est payé par l'entreprise et l'entreprise, si elle cotise (et il me semble qu'elle doit le faire) auprès d'un fonds, est remboursée par ledit fonds pour une somme décidée par ce dernier (en général, la prise en charge est de 100 % HTVA).

Le **Plan de professionnalisation** :

Il s'agit de formations longues, jusqu'à (normalement) 150 heures à +/- 80 € HTVA de l'heure. Elles peuvent se présenter en intensif (une semaine complète) ou en longue période (quelques heures par semaine sur plusieurs mois). Là, on peut parler de l'apprentissage d'une langue, par exemple. Fonctionnement identique pour la prise en charge : elle doit être acceptée par le fonds (chambre du commerce et de l'industrie, FAFIEC, ou d'autres).

Le **Congé individuel de formation** :

L'employé prend un an de congé destiné à sa formation : par exemple, une année de fac. Durant cette période, son salaire lui est payé à 100 % par, par exemple, le FONGECIF à Paris. L'employeur est tenu de lui restituer son poste ou un poste à salaire équivalent à son retour dans l'entreprise. L'employeur peut refuser une fois cette formation mais est tenu de l'accepter dans les 6 mois qui suivent. Il doit justifier ce refus par un manque de personnel, par exemple (le temps de trouver un CDD de remplacement).

Il y a aussi le Droit individuel à la formation, mais je pense qu'il se superpose au PF et au PP. Pour bénéficier de tout cela, il faut avoir travaillé en France 24 mois et avoir 12 mois

d'ancienneté dans l'entreprise. Pour le CIF, il faut avoir travaillé 5 ans (il me semble). Et puis il y a aussi le bilan de compétences, dont tu peux parler lorsque tu traites des objectifs personnels d'un salarié. Celui-ci prend 24 heures en général et peut être entièrement financé par le FONGECIF si le salarié a 5 ans de travail en France et 12 mois d'ancienneté dans son entreprise. S'il a moins de 5 ans, son employeur doit avancer l'argent. Cela coûte plus ou moins 1500 €.

En espérant t'avoir donnés quelques pistes et en supposant que tu y avais déjà planché,

Kem ^^ ,
grugeuse professionnelle de l'enseignement initial.

Par **Kem**, le **02/02/2009** à **21:16**

Tiens, j'ai pensé dans ma voiture tout à l'heure :

Pourquoi ne pas simplement partir sur la pyramide de Maslow pour déterminer un ordre des chapitres dans le mémoire ?

Bref, j'aime bien les mémoires ^^

Par **fayevalentine**, le **05/02/2009** à **12:43**

Merci Kem, ça m'aiderait que tu retrouves ton contrat de travail, il me faut plein d'exemples de clauses!

Après, c'est vrai que je vais devoir parler un peu de la formation, mais je pense passer assez vite la dessus; je vais surtout parler de l'entretien annuel d'évaluation, de l'entretien professionnel et du ranking.

Mais qu'est-ce que c'est au juste la pyramide de Mashmalo???

Par **Kem**, le **05/02/2009** à **13:11**

http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_de_Maslow

:lol:

C'est un peu la base du management Image not found or type unknown

Il s'agit de hiérarchiser les besoins.

Pour un quidam, donc :

1. trouver un travail qui permette de veiller à l'"alimentaire" : payer le loyer, le chauffage, la

nourriture. (besoins physiologiques)

2. Que ce travail soit en CDI ! (sécurité) Donc on est d'accord pour suivre les instructions du chef, on fait la formation que le chef demande, etc.

3. Etre bien dans son travail, relations avec les collègues, avoir sa place et être content d'y aller (appartenance, amour). C'est aussi là qu'on peut commencer à demander des formations pour soi, progresser dans son travail.

4. Estime des autres (bref, bien faire son taff et que les autres le reconnaissent)

5. Estime de soi : savoir regarder derrière et devant, se sentir bien dans sa peau, être fier de soi.

6. Accomplissement personnel : comme tout va bien, on peut commencer à "remplir les trous" de son profil : lire, étudier, faire un sport particulier ou un hobby, etc.

Bref, on sort un peu du juridique, mais ça peut donner une "ligne de conduite", un fil rouge pour une rédaction. Et montrer qu'on a regardé autour du droit pour plonger dans une application plus pratique du droit du travail en faisant le parallèle avec le management.

Par **fayevalentine**, le **03/03/2009** à **12:59**

Bonjour Kem,

je ne t'ai pas remercié pour tes idées, désolée, je suis un peu dans le jus... Non pas que je croule sous le travail mais que je ne sais plus par quel bout le prendre ce sujet... J'ai rencontré des syndicats, mais honnêtement, leurs réponses ne sont pas très utiles parce que pas très juridiques et je n'ai toujours pas pu rencontrer de salariés qui ont des clauses d'objectifs dans leur contrat. Je dois prendre contact avec une agence immobilière, mais je ne sais pas si cela va aboutir...

Bref, je vous tiendrai au courant.

Par **Kem**, le **03/03/2009** à **13:23**

Bha c'est pas grave, moi j'ai bien oublié de t'envoyer ma clause pour le salaire variable de mon ancien contrat. Je t'avoue qu'il est quelque part dans le classeur au fond à droite de

l'armoire qu'on ouvre jamais; j'ai donc la flemme Image not found or type unknown