SCIENCES DE GESTION ET NUMÉRIQUE · PREMIÈRE STMG

Activité de travail et coût du travail

8 notions, l'essentiel à retenir et les pièges à éviter.



1 Qualification et compétence

- Qualification : de l'emploi (grille de classification de la convention collective, salaire minimum) et du salarié (diplômes, expérience).
- Compétence : savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisés en situation ; évaluée à partir d'un référentiel.
- La VAE transforme des compétences acquises au travail en diplôme.

2 Conditions de travail et comportements

- Trois dimensions : physiques, organisationnelles, relationnelles.
- Dégradées, elles entraînent absences, accidents, départs et conflits, qui ont un coût.
- Les améliorer coûte, mais réduit ces coûts cachés : un arbitrage à chiffrer.

3 Mesurer l'activité

taux d'absentéisme = heures d'absence ÷ heures prévues × 100

- Effectif : nombre de personnes ; ETP : volume de travail (mi-temps = 0,5 ETP).
- Taux de fréquence = accidents avec arrêt × 1 000 000 ÷ heures travaillées.
- Taux de rotation = départs ÷ effectif moyen × 100.

4 Productivité du travail

productivité horaire = production ÷ heures travaillées

- Par salarié, par heure, ou en valeur (valeur ajoutée ÷ effectif).
- Productivité apparente : machines et organisation y contribuent aussi.
- Taux de variation = (arrivée – départ) ÷ départ × 100.

5 Tableau de bord social

- Quelques indicateurs : objectif, réalisé, écart (en points pour un taux).
- Qualifier chaque écart (favorable ou défavorable), croiser les indicateurs, proposer des actions, suivre leurs effets.

6 Rémunération et coût du travail

coût du travail = salaire brut + cotisations patronales

- Salaire net = brut – cotisations salariales (taux simplifié : 22 %).
- Cotisations patronales : taux simplifié de 40 %, plus faible près du SMIC grâce aux allègements.
- Heures supplémentaires : +25 % pour les huit premières, puis +50 %, sauf accord (au moins 10 %).
- Coût horaire = coût du travail ÷ heures payées ; coût par unité = coût du travail ÷ production.

7 Internaliser ou externaliser

- Internaliser : maîtrise, compétences gardées, mais coûts fixes. Externaliser : souplesse, expertise, mais dépendance.
- Comparer des coûts complets sur la même période, puis des critères qualitatifs.

8 Nouveaux liens de travail

- Salariat : lien de subordination ; CDI, CDD et intérim (cas prévus par la loi).
- Micro-entrepreneur : indépendant, cotisations proportionnelles au chiffre d'affaires, sans congés payés.
- Plateformes ; portage salarial : le professionnel trouve ses clients et reste salarié de la société de portage.

Pièges à éviter

- Confondre qualification (diplôme, classement du poste) et compétence (ce que l'on sait faire en situation).
- Confondre effectif (personnes) et ETP (volume de travail).
- Exprimer en % l'écart entre deux taux : il se mesure en points.
- Oublier les cotisations patronales : le coût du travail dépasse nettement le salaire brut.
- Calculer un taux de variation en divisant par la valeur d'arrivée au lieu de la valeur de départ.
- Choisir l'externalisation sur le seul coût, sans critères qualitatifs.