

4 Le salariat dans un monde nouveau

Dans un monde post-covid, les pratiques flexibles se répandent comme une traînée de poudre. Le bien-être des salariés devient la priorité des entreprises, de nouvelles méthodes sont testées, des États-Unis jusqu'au Japon, pour tenter un maintien des « désistés » et des « démissionnaires », guerre contre le burn-out à la clé. **MAXIME GOUET**

ÉTATS-UNIS Après la grande démission, on fidélise

En 2021, près de 48 millions d'Américaines ont quitté leurs emplois dans un mouvement que l'on appelle la « Grande Démission ». Et ce n'est pas fini : tous les mois en 2022, plus de 4 millions de personnes ont démissionné ! Pour pallier ce phénomène majeur, les grandes entreprises américaines ont mis en place un « entretien de fidélisation » (« stay interview » en anglais). Une discussion informelle entre l'employé(e) et une responsable des ressources humaines orientée autour des événements dans la vie de l'intéressé(e) : l'arrivée d'un nouveau bébé, son anniversaire, ses enfants... Tout cela pour déterminer d'éventuels « éléments déclencheurs » qui le ou la feraient démissionner. Il se veut périodique, une fois tous les trois mois. Ces entretiens se développent en masse dans le pays pour essayer de transformer cette « Grande Démission » en « Grand Réengagement ».

COLOMBIE Les salaires des aviateurs décrochent

Début 2020, les avions sont cloués au sol partout dans le monde. En Colombie, l'entreprise Avianca fait le choix de ne pas licencier les pilotes, mais de baisser leur salaire en moyenne de 30 %, jusqu'à 50 %. Problème, ces salaires ne sont toujours pas revenus aux valeurs d'avant la crise. Le président de l'association des pilotes a écrit une lettre à l'entreprise pour demander une hausse, mais la réponse a visé à tempérer les attentes. « Comme l'activité a été progressivement relancée, l'accord a été revu et amélioré », ont-ils déclaré dans une annonce qui ne prévoit aucun changement. De quoi affecter le moral des pilotes si la situation n'est pas résolue.

ROYAUME-UNI Les Anglais lancent le plus grand essai de la semaine de 4 jours du monde

Est-ce que gagner 100 % du salaire pour 80 % des heures, ça fonctionne ? Depuis fin juin et pendant six mois, c'est ce à quoi essaient de répondre 70 entreprises du Royaume-Uni. Leurs 3300 employés doivent respecter le format 100-80-100 : 100 % du salaire pour 80 % du temps, en maintenant 100 % de la productivité. Les chercheurs observeront principalement la productivité de chaque entreprise et le bien-être des salariés, mais également l'impact environnemental et la parité

de la mesure. D'après une étude de 2021 de l'entreprise anglaise Reed, 80 % des Britanniques seraient favorables à la semaine plus courte. En France, d'après une étude d'ADP de 2022, 64 % des salariés français voudraient une plus grande flexibilité de travail, avec la possibilité de se concentrer sur 4 jours. C'est quatre points de plus que la même étude de 2019.

JAPON Des « work-cation » pour éviter les « karoshi »

Pour les Japonais, le plus important, c'est le travail. Il faut se montrer comme quelqu'un qui travaille dur pour être reconnu socialement. Raison pour laquelle, malgré une moyenne de 18,5 jours de congés dans leurs contrats de travail, ils n'en prennent que 9. Et l'écrasante majorité pour maladie. Ce rythme de vie, rempli d'heures supplémentaires et de stress, est la cause de plus de 200 morts par surmenage au travail par an. Appelés *karoshi* (littéralement « mort par dépassement au travail »), ces décès sont un fléau dont le Japon n'arrive pas à se débarrasser. Comme solution, l'entreprise tokyoïte de messagerie Line Corporation tente de créer des vacances... qui n'en sont pas vraiment. Dans leur nouveau plan qui entre en vigueur ce mois-ci, l'entreprise propose aux employés de continuer à travailler, mais dans des destinations de rêve. N'importe où dans un fuseau horaire à plus ou moins 4 heures de la maison mère et avec une connexion Internet. Même s'ils n'arrêtent pas de travailler, peut-être que bosser aux Maldives ou aux Îles Fidji réduira le stress des travailleurs japonais...

INDE Avec le télétravail permanent, ils remplacent l'Occident

La découverte de la possibilité du télétravail permanent après la pandémie a fait comprendre aux entreprises que déplacer une partie de leur activité dans un pays émergent comme l'Inde devient attractif. Pourquoi payer très cher une salariée que l'on ne voit jamais, quand une autre en Inde travaille aussi bien ? D'autant plus que les grands groupes investissent dans le pays. En 2020, Google a annoncé investir 10 milliards de dollars dans l'activité numérique de l'Inde. Air France KLM, par exemple, a déjà délocalisé fin 2021 une partie de ses services administratifs dans le pays.

ISRAËL Ils raffolent du télétravail

Avec 47 % des employés israéliennes en mesure de télétravailler, le pays de Jérusalem est le deuxième au monde en matière de travail à la maison. La majorité des emplois figurent dans les secteurs de la technologie, dont ils sont leaders mondiaux en nombre de salariés (10 % des Israéliennes contre environ 3 % des Françaises), et dans l'éducation. De quoi susciter l'envie des employés américains de Tesla qu'Elon Musk force à revenir au bureau 40 heures par semaine...