

ECORESEAU

BUSINESS

MANAGEMENT

SAVOIR ATTIRER...
ET FIDÉLISER

ENTREPRENDRE

ÇA S'APPREND

NETWORKING

LES PIÈGES À ÉVITER

VOYAGE D'AFFAIRES

NOUVELLES PRATIQUES
ET INNOVATIONS

FLEUR PELLERIN PDG DE KORELYA

DELICATESSE & BIG BUSINESS



L 15626 - 92 S - F : 5,00 € - RD

REGULIERE 32016 - Suisse 9156 - Canada 8191 - USA - Mexico 55101 - France 51916 - Italie 75016

3 Comment les boîtes retiennent leurs employés... ou pas!

Tous les mois, pas moins de 4 millions d'employé-es (un vocable à reconsidérer, peut-être...) aux États-Unis font leur « Adieu, patron... ». Comment, de par le monde, les patron-nes s'échinent-ils-elles à juguler les hémorragies ?

MAXIME GOUET

ÉTATS-UNIS

La main-d'œuvre, le feu de forêt de l'Amazon

Amazon avait peur de la syndicalisation de ses entrepôts, mais l'entreprise n'est-elle pas son plus grand détracteur ? D'après un message interne qui a fuité mi-juin, l'entreprise pourrait ne plus trouver d'employé-es pour ses entrepôts et ses camions d'ici à 2024. « Si nous continuons comme si de rien n'était, Amazon épuisera l'offre de main-d'œuvre disponible dans le réseau américain », peut-on lire dans cette note. Voilà pourtant longtemps que les employé-es d'Amazon se plaignent de leurs conditions de travail et du stress qui les accompagnent tous les jours. Mais ça n'est que tout récemment que le Big Bazar américain s'efforce de les retenir: il y a encore quelques années, Jeff Bezos considérait ses ouvrier-ères comme « nécessaires mais remplaçables », il craignait que ceux et celles qui restaient dans l'entreprise trop longtemps deviennent « paresseux ou médiocres ». Maintenant, c'est à Amazon de résoudre le problème qu'elle a créé en améliorant les conditions de travail. Peut-être que certain-es employé-es n'auront plus à uriner dans des bouteilles en plastique...

BRÉSIL

Le salaire ne suffit plus, il faut des avantages

Une enquête menée par la *start-up* brésilienne de voyages d'affaires Férias & Co montre que pour plus de 300 professionnel·les des secteurs de l'informatique et des services financiers, le salaire ne suffit plus. 98 % d'entre eux ont répondu que le salaire n'était pas un facteur déterminant pour rester dans leur entreprise, mais pour 67 % des interrogé-es, les avantages sociaux font la différence. Un tiers d'entre eux-elles déclarent ne pas être satisfait-es de l'ensemble des avantages sociaux de leur entreprise actuelle. 88 % veulent des avantages sur les voyages, 72 % sur des bourses d'études et 48 % sur des salles de sport. Bruno Carone, cofondateur de Férias & Co, le dit tout net: « Les régimes d'avantages sociaux traditionnels, qui ne s'adressent souvent qu'à une certaine niche de salarié-es, ne suffisent plus. Il y a aussi la question de la santé mentale, et là on voit la préférence des répondants désireux de vivre de nouvelles expériences en dehors du travail, avec des amis et des familles, et aussi pour une aide psychologique. » Les grandes entreprises du pays avaient déjà élargi les avantages pendant la crise sanitaire. Mais ce n'était, semble-t-il, pas suffisant pour les Brésilien·nes.

JAPON

Partager les compétences pour rendre heureux les employés

De grandes sociétés de finance japonaises ont lancé des programmes de « partage des connaissances » pour booster le moral des employé-es. Le principe, c'est de permettre à leur personnel en milieu de carrière dans l'entreprise de parler à des client-es de banques régionales histoire de les assister dans leurs PME. Lancé par l'entreprise Marubeni, l'une des plus importantes sociétés de *trading* et d'investissement du Japon, le programme est gagnant-gagnant pour l'entreprise. « Nous voulons ajouter de l'énergie aux communautés locales en aidant les entreprises locales à résoudre leurs problèmes, ce qui, nous l'espérons, conduira au renforcement des entreprises nationales de Marubeni », a déclaré l'un des employés qui a élaboré ce programme de motivation des troupes. Et il tourne à plein régime. Takashi Koga, 33 ans, a aidé au développement d'un fabricant d'accessoires afin qu'il puisse se lancer dans la vente en ligne. « C'était une bonne occasion pour moi de réfléchir aux moyens de résoudre des cas du point de vue des fabricants. Je vais pouvoir utiliser cette expérience pour ma carrière », a déclaré le jeune cadre japonais. D'autres entreprises ont déjà commencé à copier l'idée. Sojitz, autre géant japonais de la finance, a créé une seconde entreprise avec la même idée en tête.

INDE

De nouvelles lois pour accommoder le télétravail

Le gouvernement indien adapte ses lois sur les zones économiques spéciales (ZES) du pays pour accommoder les entreprises installées. Lesquelles acceptent un maximum de 50 % des employé-es en télétravail, alors qu'elles ne le pouvaient pas légalement auparavant. Ces ZES sont soumises à des lois strictes. Elles bénéficient d'avantages fiscaux, mais subissent des contrôles de déplacement des actifs et du travail. Au début de la pandémie de covid, ces zones avaient autorisé *sua sponte* (de leur propre initiative) le télétravail pour les entreprises en leur sein de manière illégale. Mais avec le retour au bureau et la flambée des prix, cette légalisation laisse les entreprises prendre des locaux plus adaptés à la taille de l'équipe présente sur place, et donc de réduire leurs coûts. Les entreprises qui ne pratiquaient pas le télétravail auparavant sont incitées à le proposer. Un sondage de BridgeLabz, site indien de recherche d'emploi, indique que plus de 91 % des chercheur·ses d'emplois dans le secteur des technologies sont plus intéressé-es par un travail adaptable chez eux-elles.