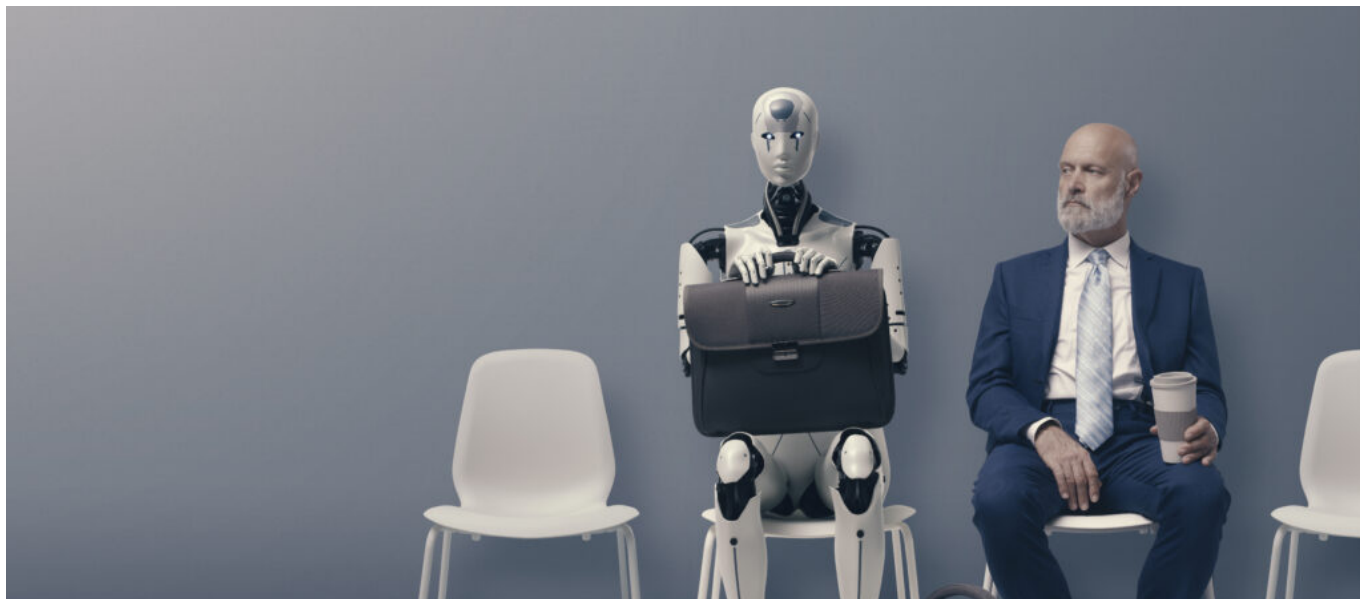


Ecrit par le 22 novembre 2024

L'Intelligence artificielle en débat à Marseille



Attendue ou redoutée l'Intelligence Artificielle (IA) fait débat. Un vrai sujet comme on dit. Certains de ses géniteurs sont d'ailleurs les premiers à s'interroger sur les incidences de cette nouvelle technologie sur nos modes de vie et sur notre organisation sociale. Le 24 novembre prochain, plusieurs spécialistes se réunissent à Marseille pour en débattre. Ce qui est présenté comme la révolution industrielle ultime pourrait bien rebattre les cartes dans un sens par forcément attendu.

300 millions d'emplois seraient menacés avec le développement de l'IA, dicit la banque Goldman et Sachs. L'essentiel des emplois supprimés le serait d'avantage chez les « cols blancs » que les « cols bleus ». Le boulanger, le charpentier, le maraîcher, l'agriculteur s'en trouveraient épargnés voire même confortés. On notera qu'il n'a pas fallu attendre l'arrivée de l'IA pour que de très nombreux employés du secteur tertiaire opèrent des reconversions professionnelles vers des métiers manuels. Le secteur de la boulangerie n'a jamais connu autant d'anciens directeurs marketings ou financiers. On reviendrait ainsi et pour partie, à une ancienne organisation sociale où les métiers ayant une fonction satisfaisant des besoins essentiels se trouveraient revalorisés. On laisserait ainsi aux machines le soin de faire les calculs et à l'homme les plaisirs du travail manuel (même mécanisé).

C'est un peu comme l'apport du tableur Excel aux métiers de la comptabilité.

Écrit par le 22 novembre 2024

Dans ce raisonnement – certes un peu simpliste – on considère l’IA comme un prolongement, une suite logique des avancées technologiques déjà réalisées. C’est un peu comme l’apport du tableur Excel aux métiers de la comptabilité. Il a permis de se dispenser de calculs longs et fastidieux. Mais, cette avancée technique s’est accompagnée d’une réduction des effectifs. Difficile d’entraver les avancées du numérique. On peut y résister mais pas s’y soustraire.

C’est la création elle-même qui se trouve mise en danger

L’IA remettrait donc à l’honneur les métiers manuels. Sauf que... L’IA investit également tous les secteurs de la création : littérature, cinéma, arts graphiques, musique... Cette technologie permet aujourd’hui d’écrire à la façon de Victor Hugo, de peindre comme Nicolas de Staël, on encore de composer un morceau des Beatles. Outre le fait de faire disparaître les artistes, motifs de la grève à Hollywood il y a quelques semaines, c’est la création elle-même qui se trouve mise en danger. En effet, le principe de l’IA est de s’appuyer sur l’existant pour produire. Si dans le secteur de la santé, l’Intelligence Artificielle peut s’avérer précieuse pour que le praticien établisse un meilleur diagnostic, dans le domaine de la création il n’en va pas de même. La création a pour fonction première d’explorer constamment de nouveaux champs, de casser les codes, d’ouvrir de nouveaux horizons, de bousculer les idées... Il ne faudrait pas que la création ne devienne qu’un simple divertissement où on tournerait très vite en rond. Mais tant que la machine n’a pas connu un chagrin d’amour, on est tranquille, disait récemment le musicien André Manoukian !

Artificial Intelligence Marseille – Orange Vélodrome – Marseille. Vendredi 24 novembre. En live [ICI](#)

Semaine de 4 jours : l’intérêt des Français ne faiblit pas !

Écrit par le 22 novembre 2024



L'idée d'une semaine de travail de quatre jours continue de susciter l'intérêt, avec plus d'un travailleur français sur 5 (22 % contre 28 % au niveau monde) estimant qu'elle sera la norme dans son secteur d'activité dans les cinq prochaines années. C'est ce que révèle l'étude de l'ADP® Research Institute « *People at Work 2023 : l'étude Workforce View* » menée auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Par secteur d'activité, les salariés de l'industrie (31 %) sont les plus nombreux à affirmer que la semaine de 4 jours deviendra la norme, suivis par ceux de l'informatique et des télécommunications (27 %), de l'immobilier et du commerce (25 %). A l'inverse, les travailleurs des médias et de l'information ne sont que 15 % à faire cette projection.

Le maintien du salaire : un critère indispensable au déploiement de la semaine de 4 jours

Au-delà des projections, l'étude met en avant les préférences des collaborateurs en termes de flexibilité. Ainsi, 37 % des interrogés préféreraient travailler 4 jours par semaine, en conservant le même salaire, mais avec des journées de travail plus longues. Ce chiffre atteint 41 % chez les jeunes de 25-34 ans (contre 32 % des 18-24 ans), 40 % chez ceux qui pratiquent le travail hybride (contre 31 % chez ceux en 100 % télétravail) et 39 % chez les femmes (contre 35 % des hommes) et les parents (contre 34 % chez ceux qui n'ont pas d'enfant). Les salariés évoluant dans le commerce (44 %), l'hôtellerie-restauration (43 %) et les transports (41 %) en sont également particulièrement demandeurs, d'autant plus qu'il s'agit de secteurs dans lesquels le télétravail semble impossible à pratiquer pour la majorité des effectifs.

Écrit par le 22 novembre 2024

Le maintien d'un salaire identique reste un critère important dans la mise en place de la semaine de 4 jours, car seuls 9 % des interrogés accepteraient d'adopter ce type d'organisation pour un salaire moindre. En outre, dans le cas où ils ne pourraient pas être augmentés, la semaine de travail plus courte serait une alternative envisageable pour un quart des salariés (25 %).

Une part importante des salariés espère encore plus de flexibilité des horaires

Alors que les schémas classiques d'organisation du travail continuent d'évoluer, 18 % des travailleurs français (contre 33 % au niveau monde) considèrent que, d'ici cinq ans, la norme dans leur secteur d'activité sera de bénéficier d'une flexibilité totale des horaires de travail (à condition qu'ils parviennent à remplir leurs missions au regard d'indicateurs de productivité et de résultats). Ce sont les salariés des secteurs de la finance (27 %), des médias et de l'information (24 %) et de l'industrie (23 %) qui sont les plus nombreux à le penser. Quant au modèle de travail hybride (présentiel et télétravail), il devrait devenir une pratique standard selon 16 % des travailleurs (28 % au niveau monde), une projection qui est encore plus visible chez ceux exerçant dans l'informatique et les télécommunications (31 %), la finance et les services (26 %).

Emergence d'une flexibilité des congés payés

Outre la semaine de 4 jours, d'autres options permettant de bénéficier de plus de temps libre devraient voir le jour d'ici les 5 prochaines années. A l'échelle mondiale, plus d'un quart des travailleurs (27 %) estime que, d'ici cinq ans, l'acquisition de jours de congés supplémentaires sera la norme. Ils ne sont que 11 % en France.

Et pour 18 % des collaborateurs dans le monde (10 % en France), il sera normal d'avoir la possibilité de réduire son salaire en échange d'un plus grand nombre de jours de congés annuels, tandis que 12 % (contre 7 % en France) anticipent que les congés illimités deviendront monnaie courante.

Les attentes dans ce domaine se révèlent plus élevées chez les jeunes travailleurs (respectivement 20 % et 14 % des 18-24 ans), ce qui laisse à penser qu'une nouvelle transformation des normes admises au travail se profile à l'horizon.

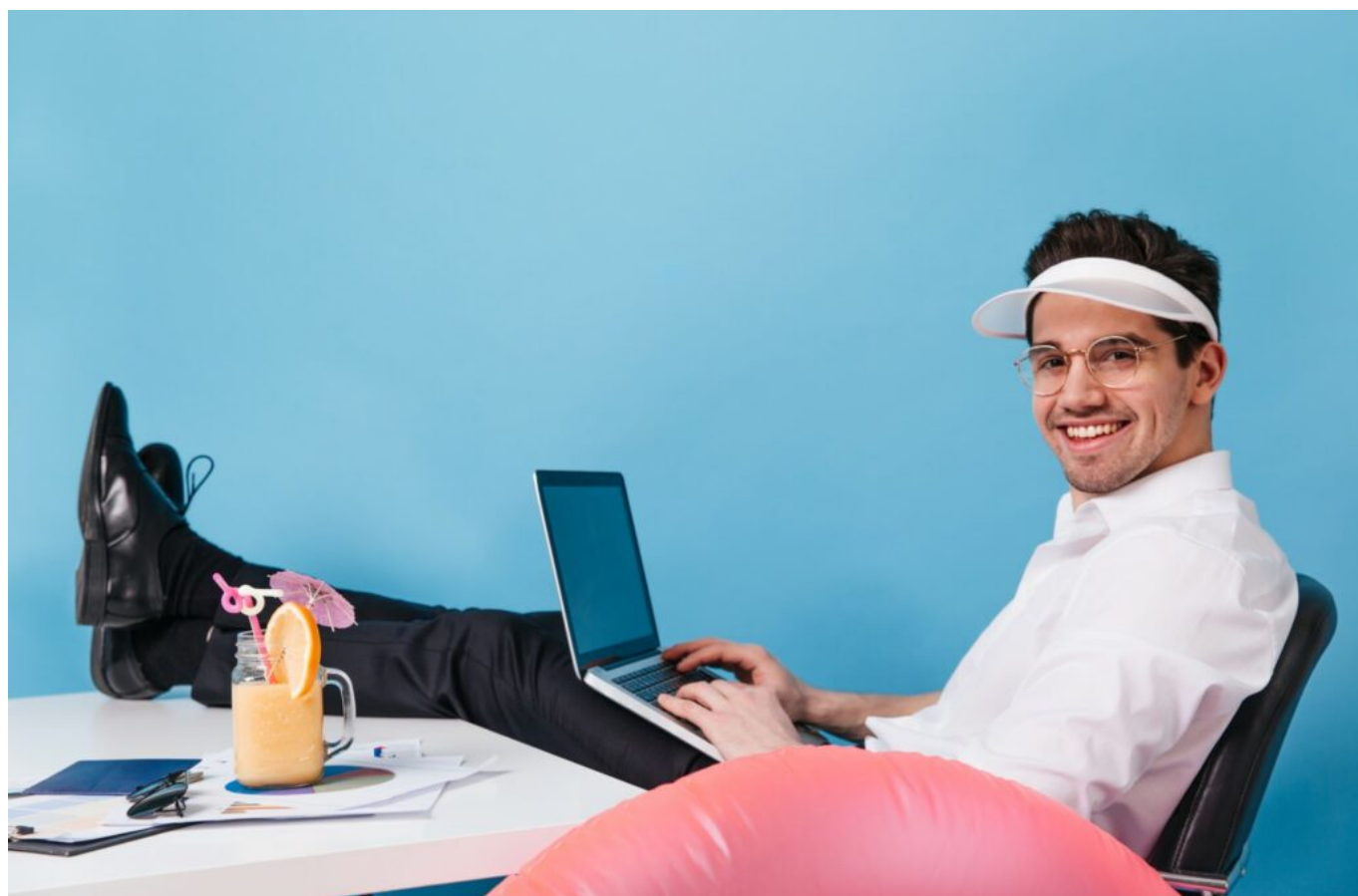
« Nous constatons toujours dans cette étude la demande pour un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée ; cette attente existe depuis longtemps mais cela s'est clairement accélérée depuis trois ans. Lorsqu'il n'est pas possible de proposer du télétravail ou un format de travail hybride, les employeurs peuvent répondre aux attentes de leurs talents par d'autres moyens, comme la mise en place de la semaine de 4 jours, pour les fidéliser et les motiver » estime **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.**

« Cependant, il est nécessaire de faire preuve de vigilance car les risques d'épuisement professionnel chez les salariés existent, que ce soit en travaillant sur des journées plus longues ou en devant réaliser leurs missions en moins de temps. De plus, il est évident qu'une semaine de 4 jours génère aussi des défis considérables en termes d'organisation du travail et du maintien du service et n'est pas réaliste dans de nombreuses organisations.

Écrit par le 22 novembre 2024

*Ainsi, au-delà de ces nouveaux modes de travail, l'enjeu de rétention des talents passera par d'autres leviers comme le plaisir et l'épanouissement au travail, la progression des carrières et les opportunités de formation, très attendues notamment par les plus jeunes collaborateurs » conclut **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.***

Les règles applicables aux jobs d'été en 2023



Animation, restauration, vente, entretien des espaces verts, guide touristique... L'approche des vacances estivales est l'occasion pour de nombreux étudiants de rechercher un job d'été. Un mineur peut-il être embauché ? Comment sera-t-il rémunéré ? Quelles sont les règles applicables en la matière, les obligations de l'employeur ? Margaux Berbey, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social, répond à toutes ces questions.

Ecrit par le 22 novembre 2024

Peut-on travailler pendant l'été si l'on est mineur ?

Oui, tout à fait ! Même si en principe les jeunes ne peuvent pas être employés avant 16 ans, il est possible de travailler à partir de 14 ans pendant les vacances scolaires, à condition de respecter certaines règles. Et tout d'abord, l'autorisation du représentant légal du mineur.

Ainsi, un mineur entre 14 et 16 ans peut travailler pendant les vacances scolaires si celles-ci durent au moins 2 semaines (14 jours calendaires), et s'il bénéficie d'un repos effectif et continu pendant au moins la moitié des vacances. De plus, le travail confié doit être adapté à son âge : il ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne portent pas atteinte à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

Plus généralement, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à des travaux excédant leurs forces ou qui les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

- Pour le temps de travail, la règle des 35 heures hebdomadaires s'applique, et, pour les moins de 16 ans, celle de 7 heures par jour. Cette durée journalière peut être portée jusqu'à 8 heures au-dessus de 16 ans. L'inspecteur du travail peut accorder une dérogation pour effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine (sauf pour le secteur du BTP et des espaces paysagers où cette autorisation n'est pas nécessaire).

- Le travail de nuit est interdit aux mineurs, de 22h à 6h pour les jeunes de plus de 16 ans, et de 20h à 6h pour les moins de 16 ans, sauf dérogations pour certains secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, boulangerie, spectacles, etc.).

- Le jeune salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 14 heures consécutives s'il a moins de 16 ans ; et de 12 heures consécutives entre 16 et 18 ans. Et d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives après 4h30 de travail. Il a également droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine (48 heures), dont obligatoirement le dimanche.

Enfin, un salarié mineur ne peut pas travailler les jours fériés, sauf dans les secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, traiteurs, boulangerie, jardinerie, spectacles, etc.).

Quelle rémunération pour un job d'été ?

Si le jeune est âgé de 18 ans ou plus, il doit être rémunéré au minimum sur la base du SMIC horaire, soit 1 747,20€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er mai 2023 (11,52€ bruts par heure). Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,22 € bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,37€ bruts par heure entre 17 et 18 ans. Ces abattements ne s'appliquent plus dès lors que le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. La convention collective peut cependant prévoir des rémunérations plus favorables.

Au terme du contrat, il percevra une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % des salaires perçus. En revanche, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est pas due lorsque le contrat s'effectue pendant les vacances scolaires ou universitaires (sauf si le contrat de travail ou la convention collective le prévoient). À noter : les jeunes en job d'été bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à l'âge de 25 ans, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC par an.

Écrit par le 22 novembre 2024

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Tout d'abord, l'embauche doit être déclarée à l'Urssaf (ou à la MSA), dans les 8 jours qui précèdent la date prévisible d'entrée dans l'entreprise. Si elle concerne un jeune entre 14 et 16 ans pendant les vacances scolaires, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit ensuite établir par écrit un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui doit comporter toutes les mentions obligatoires : motif du recours, nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement, durée du contrat de travail, durée de la période d'essai (si celle-ci est prévue), désignation du poste de travail, intitulé de la convention collective applicable, montant de la rémunération, nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance. Le contrat doit être remis au salarié pour signature dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Une visite médicale d'information et de prévention doit être réalisée avant l'embauche pour les jeunes de moins de 18 ans.

Enfin, le jeune salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel et se voir appliquer les règles édictées par le Code du travail et par la convention collective applicable à l'entreprise.

[Margaux Berbey](#), juriste aux Editions Tissot, pour Réso hebdo éco

Ecrit par le 22 novembre 2024



[Margaux Berbey](#), juriste aux Editions Tissot.

Écrit par le 22 novembre 2024

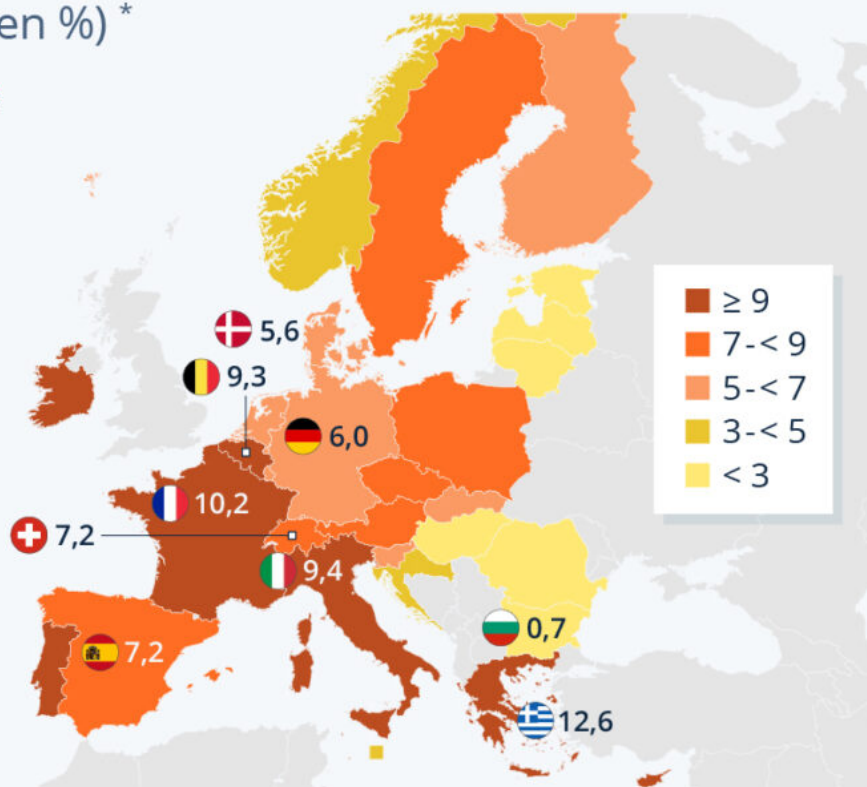
Où trouve-t-on le plus de gros travailleurs en Europe ?

Où trouve-t-on le plus de gros travailleurs en Europe ?

Part des employés travaillant de longues heures en 2022, par pays (en %) *



Moyenne UE-27
7,3 %



* Employés de 15 à 64 ans travaillant habituellement 49 heures ou plus par semaine.

Source : Eurostat



statista

Ecrit par le 22 novembre 2024

Dans quels pays européens les travailleurs les plus acharnés sont-ils particulièrement nombreux ?

En moyenne dans l'UE, en 2022, 7,3 % de la population active travaillait de longues heures dans le cadre de son emploi principal (généralement 49 heures ou plus par semaine) - c'est ce qui ressort des dernières [données](#) d'Eurostat.

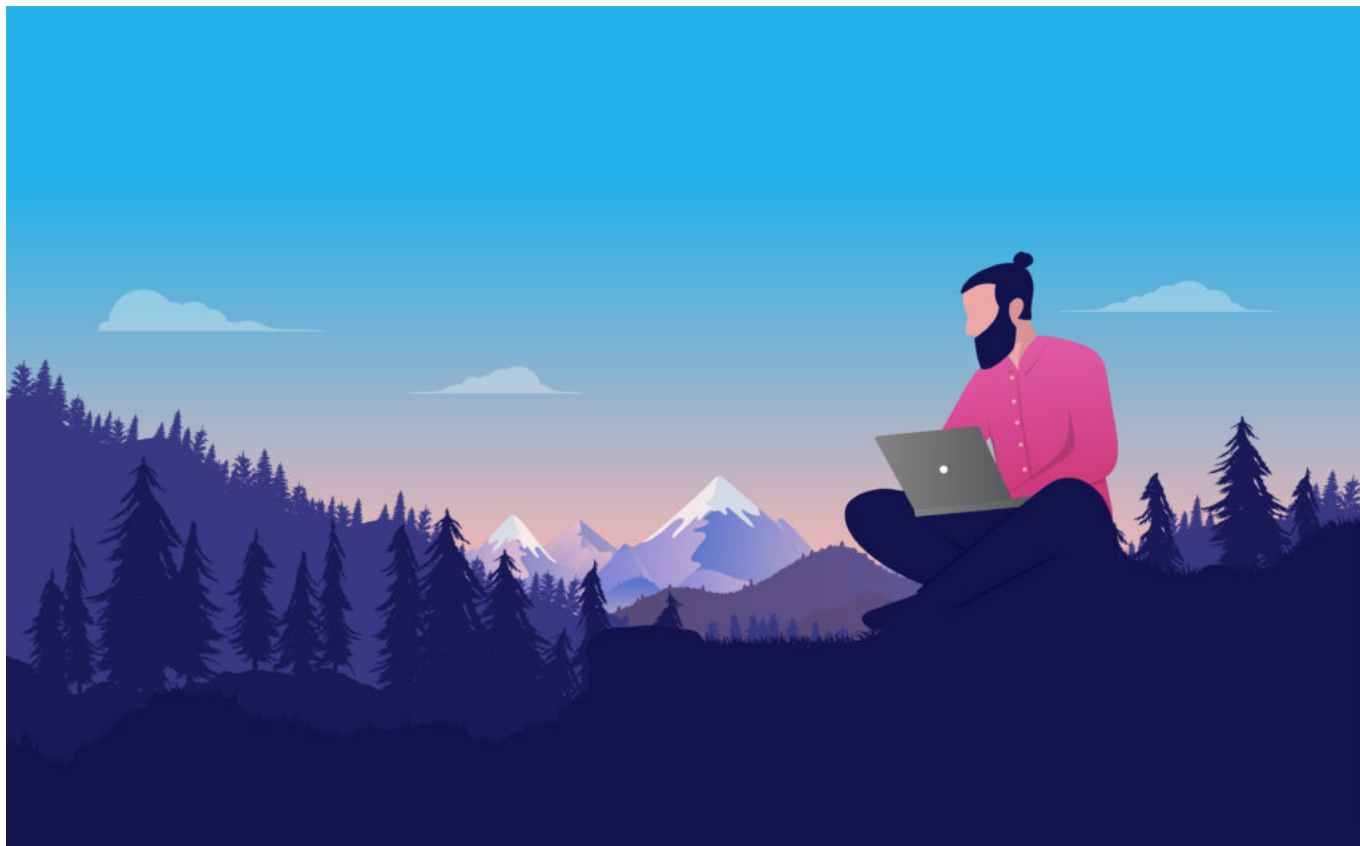
Les travailleurs indépendants étaient plus nombreux à travailler de longues heures (30 % des indépendants) que les salariés (4 % des salariés), selon Eurostat. En outre, les longues heures de travail étaient plus répandues chez les professionnels de l'agriculture, de la sylviculture et de la [pêche](#) (28 % des professionnels dans chaque groupe) et chez les [cadres](#) (24 %), que pour n'importe quelle autre catégorie professionnelle (toutes en dessous de 8 %).

Parmi les pays de l'UE, c'est en Grèce que le pourcentage de travailleurs effectuant de longues heures de travail était le plus élevé (12,6 %), suivi par la France et Chypre (environ 10 % chacun). Les taux les plus faibles étaient enregistrés en Bulgarie, en Lituanie et en Lettonie (environ 1 % chacun).

Claire Villiers, statista.

Les freelances poussent leurs pions en entreprise

Ecrit par le 22 novembre 2024



Qu'ils soient fraîchement diplômés ou cadres confirmés, ils sont de plus en plus nombreux à quitter les rangs du salariat pour proposer leur expertise en tant que freelance, à des entreprises tout aussi séduites par cette alternative. Si ce choix est rarement regretté, c'est un parcours souvent semé d'embûches...

[Cegelem, spécialiste du portage salarial](#), a fait appel à [les Echos Etudes](#) pour dresser un panorama des nouveaux enjeux et de l'avenir du 'freelancing' en France. L'étude*, menée auprès de 270 freelances et 100 entreprises, montre à quel point le travail indépendant s'ancre durablement dans la vie des entreprises. Mais elle révèle aussi une réalité parfois plus complexe qu'il n'y paraît.

Une soif d'indépendance et d'autonomie

Reflète d'une transformation profonde du monde du travail, le statut de freelance séduit un nombre croissant de travailleurs, en quête de sens et d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Interrogés sur les raisons qui les ont poussés à devenir indépendants, six freelances sur dix mettent en avant le fait de pouvoir aménager librement leur temps de travail et 45% de pouvoir choisir eux-mêmes leurs clients et leurs missions. L'attente d'une meilleure rémunération n'est entrée en ligne de compte que pour moins d'un freelance sur quatre.

La crise sanitaire a, pour beaucoup, servi de catalyseur : 44% des freelances en activité depuis moins de deux ans estiment que la pandémie a joué un rôle clé dans leur décision.

Écrit par le 22 novembre 2024

Quelle que soit leur ancienneté, les freelances regrettent rarement leur choix : 85% d'entre eux sont satisfaits de leur situation.

« La crise sanitaire a, pour beaucoup, servi de catalyseur. »

Un levier de performance des entreprises

Cette vague du freelancing trouve, aujourd'hui plus que jamais, un écho favorable au sein des entreprises. Confrontées à une pénurie de talents et à un besoin croissant de flexibilité, elles sont de plus en plus nombreuses à faire appel à leurs services. Une relation qu'elles apprécient tout particulièrement, puisque 89% d'entre elles sont satisfaites de leur collaboration avec leurs freelances.

Car loin d'être un collaborateur d'appoint, les freelances constituent aujourd'hui une composante essentielle de la réussite des entreprises. Les deux-tiers d'entre elles ont d'ailleurs pleinement intégré ces ressources externes à leur fonctionnement en faisant régulièrement appel à leurs compétences, pour un tiers qui ne les utilisent que ponctuellement.

Ces freelances leur offrent un vivier d'expertises, dont elles manquent en interne : pour 76% des sociétés interrogées, le recours à des indépendants leur permet avant tout d'accéder à des expertises spécifiques. C'est, de loin, le premier avantage perçu à l'externalisation de certaines missions, devant la souplesse de la formule, citée par 58% des managers sondés. Près d'un tiers des entreprises apprécient également le regard externe qu'apportent les freelances.

Le freelancing semble donc avoir de beaux jours devant lui. Plus de six entreprises sur dix pensent même que l'évolution de la situation économique va les amener à faire davantage appel à des ressources externes les prochains mois.

L'enjeu de pérenniser son activité

Face à cette demande croissante, tous les freelances ne sont pas armés de la même manière. Car l'aventure entrepreneuriale est souvent un parcours semé d'embûches. Au premier rang des difficultés, l'insécurité financière pèse sur un freelance sur deux. L'autre gros point noir, pour 41% des sondés, est leur faible couverture sociale (chômage, garantie prévoyance...).

Des solutions existent néanmoins. Parmi elles, le portage salarial offre une alternative particulièrement bien adaptée mais encore méconnue des freelances. L'enquête révèle ainsi qu'un tiers des indépendants connaissent très mal, voire pas du tout ce statut. Ce chiffre grimpe à 47% chez les moins de 35 ans. Et pourtant, les avantages sont nombreux. Le plus unanimement reconnu, cité par 58% des indépendants, est le gain de temps que permettent les sociétés de portage en gérant les tâches administratives et comptables pour le salarié porté. Le deuxième intérêt, mentionné par 54% des répondants, est qu'il permet de bénéficier des mêmes couvertures sociales que les salariés.

« Un bon moyen de rompre l'isolement. »

Écrit par le 22 novembre 2024

Autre grande difficulté des indépendants, la nécessité de devoir trouver eux-mêmes de nouveaux clients. Sur ce point, les résultats de l'étude réservent quelques surprises. Par exemple, les freelances tendent à sous-estimer le rôle des plateformes de référencement, comme Job Is You, qui se sont développées ces dernières années. Ils ne sont que 13% à les citer parmi les canaux les plus efficaces pour gagner de nouveaux projets, alors que plus d'une société sur trois en fait un levier clé de recrutement de nouveaux freelances.

Pour les aider, les freelances se tournent également vers des communautés. Interrogés sur les grands mouvements qui façonneront l'avenir du travail indépendant, 37% des freelances anticipent que la création de communautés collaboratives et solidaires de freelances sera l'évolution marquante des prochaines années, devant le nomadisme (33%). En se rassemblant ainsi, les indépendants mettent en commun leurs réseaux et démultiplient leur force de frappe pour trouver des nouvelles missions. C'est également un bon moyen de rompre l'isolement, un sentiment exprimé par plus d'un freelance sur quatre.

« Un changement profond dans le rapport au travail. »

« Ces résultats attestent d'un changement profond dans le rapport au travail et les attentes des actifs, explique [Prince Moukoumbouka](#), président de Cegelem. Alors que la quête de sens n'a jamais été aussi centrale, en particulier pour les jeunes générations, le statut d'indépendant offre l'autonomie et la flexibilité que beaucoup recherchent. Le freelancing s'impose d'autant plus comme une tendance de fonds qu'il répond également aux besoins de souplesse et d'expertises des entreprises. Mais l'étude nous rappelle également qu'il faut faire attention à ne pas tout idéaliser. Entre la variabilité des revenus, les difficultés administratives et les incertitudes face au chômage, beaucoup de freelances sous-estiment le besoin d'un accompagnement de proximité pour réussir leur transition. »

**Etude menée en ligne par Les Echos Etudes pour Cegelem. Le terrain a été réalisé du 20 septembre 2022 au 28 octobre 2022.*

Covoiturage : le Grand Avignon poursuit son partenariat avec l'application « Klaxit »

Écrit par le 22 novembre 2024



Ce jeudi 25 mai, le Grand Avignon a présenté le bilan de son partenariat avec « [Klaxit](#) », l'application de covoiturage qui met en relation des conducteurs et des passagers dans le cadre de déplacements domicile-travail.

Pour répondre aux enjeux de mobilité du quotidien, améliorer la qualité de l'air et apaiser les centres urbains, le Grand Avignon a pour objectif de développer les modes de transport alternatifs à la voiture individuelle, notamment via le covoiturage. En 2021, un marché a été passé pour expérimenter cette solution de déplacement sur le territoire et c'est le prestataire [Klaxit](#) qui a été retenu. Après une nécessaire phase de développement, l'application a été déployée le 15 mars 2022 et a connu un essor immédiat dû à la situation internationale (guerre en Ukraine, inflation, prix du carburant à 2.30 €/L).

Bilan de l'expérimentation

Application de mise en relation entre conducteurs et passagers dans le cadre de déplacements domicile-travail, Klaxit a d'abord été expérimenté auprès des principaux employeurs du territoire. Le principe est simple : les uns réservent les trajets proposés par les autres. Pour inciter financièrement les usagers à opter pour ce mode de transport, le Grand Avignon a choisi de financer les conducteurs entre 1 € et 3 € en fonction de la distance du trajet, complété par une participation de 0,50 € du passager.

Écrit par le 22 novembre 2024

En 2022, le bilan de l'expérimentation est plutôt positif. L'application compte 3 814 inscrits, 1 780 covoitureurs et 28 000 trajets effectués pour un coût moyen, financé par le Grand Avignon, de 2,06 €. Côté environnement, 74 tonnes de CO2 ont été économisées.

La poursuite du projet en 2023

En 2023, la volonté du Grand Avignon est d'étendre cette offre de covoiturage à l'ensemble des déplacements réalisés sur le territoire et de la compléter par le réseau de transport en commun. Pour financer les trajets des covoitureurs, le Grand Avignon prévoit une enveloppe de 40 000 €.

Pour poursuivre l'incitation financière, le modèle a été revu. Pour tous les passagers, les 10 premiers trajets seront gratuits, puis une participation de 0,50 € par trajet sera demandée. Les conducteurs recevront quant à eux 1€ par passager transporté durant les 10 premiers kilomètres, puis 0,10 € par km et passager. Enfin, ils recevront 3 € par passager transporté au-delà 30 km.

Un opérateur unique pour 2024 ?

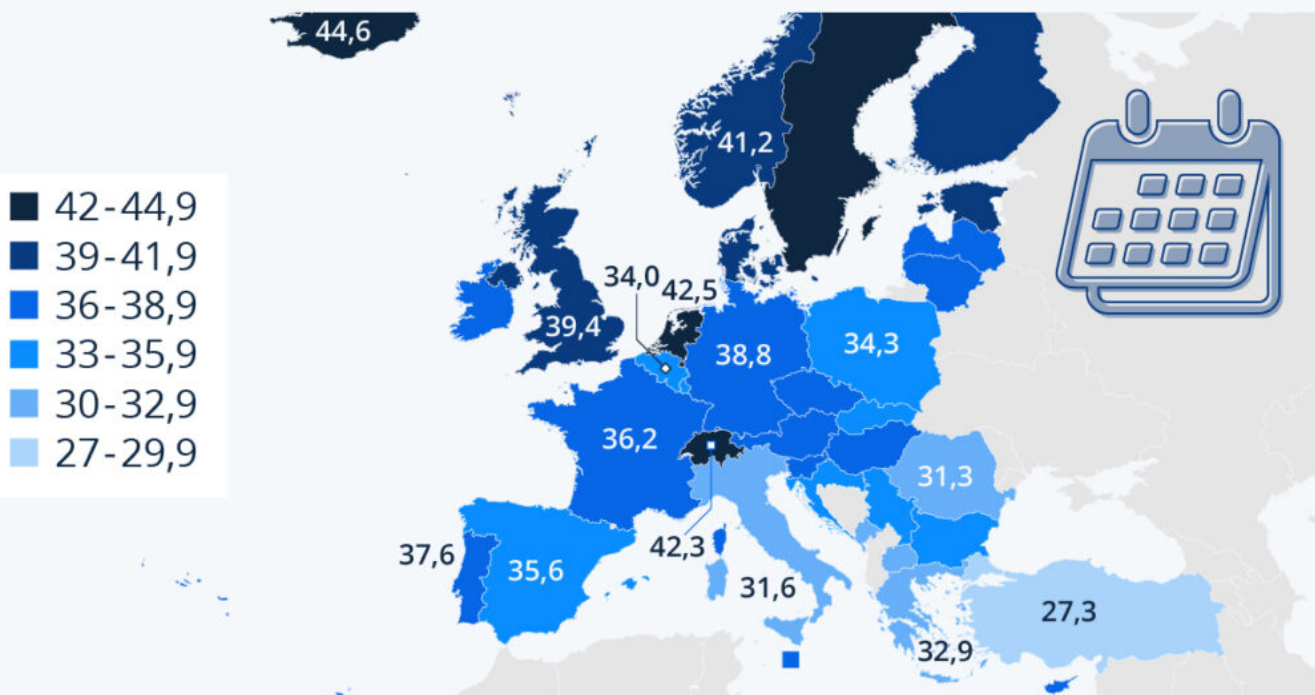
Le Grand Avignon et ses partenaires du pôle métropolitain se mobilisent actuellement pour proposer un opérateur unique de covoiturage sur l'ensemble du territoire à compter du 1^{er} janvier prochain. Cette homogénéisation devrait permettre d'augmenter le volume de covoitureurs et de limiter les impacts environnementaux de l'autosolisme. Pour l'heure, les modalités sont en cours de définition.

Combien d'années travaillent les Européens ?

Écrit par le 22 novembre 2024

Combien d'années travaillent les Européens ?

Durée estimée de la vie active pour une personne âgée de 15 ans en 2021 (en années)



Données de 2020 pour le Monténégro, la Macédoine du Nord et la Turquie ; 2019 pour le Royaume-Uni.

Source : Eurostat



statista

Selon les dernières statistiques publiées par [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), les nouveaux entrants sur le marché du travail dans l'Union européenne (UE) devraient passer en moyenne 36 ans de leur vie à travailler, soit environ 3 ans et demi de plus qu'en 2000. Ces estimations s'appliquent plus spécifiquement à une personne âgée de 15 ans en 2021.

Ecrit par le 22 novembre 2024

Comme le montre notre carte, la durée de la vie active varie toutefois considérablement entre les États européens. Elle se situe par exemple autour de 32 ans en Roumanie, en Italie et en Grèce, mais dépasse 40 ans dans les pays scandinaves, aux Pays-Bas et en Suisse. Quant aux Français, ils se situent dans la moyenne de l'UE avec une durée estimée de la [vie active](#) qui s'établit à un peu plus de 36 ans en 2021.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

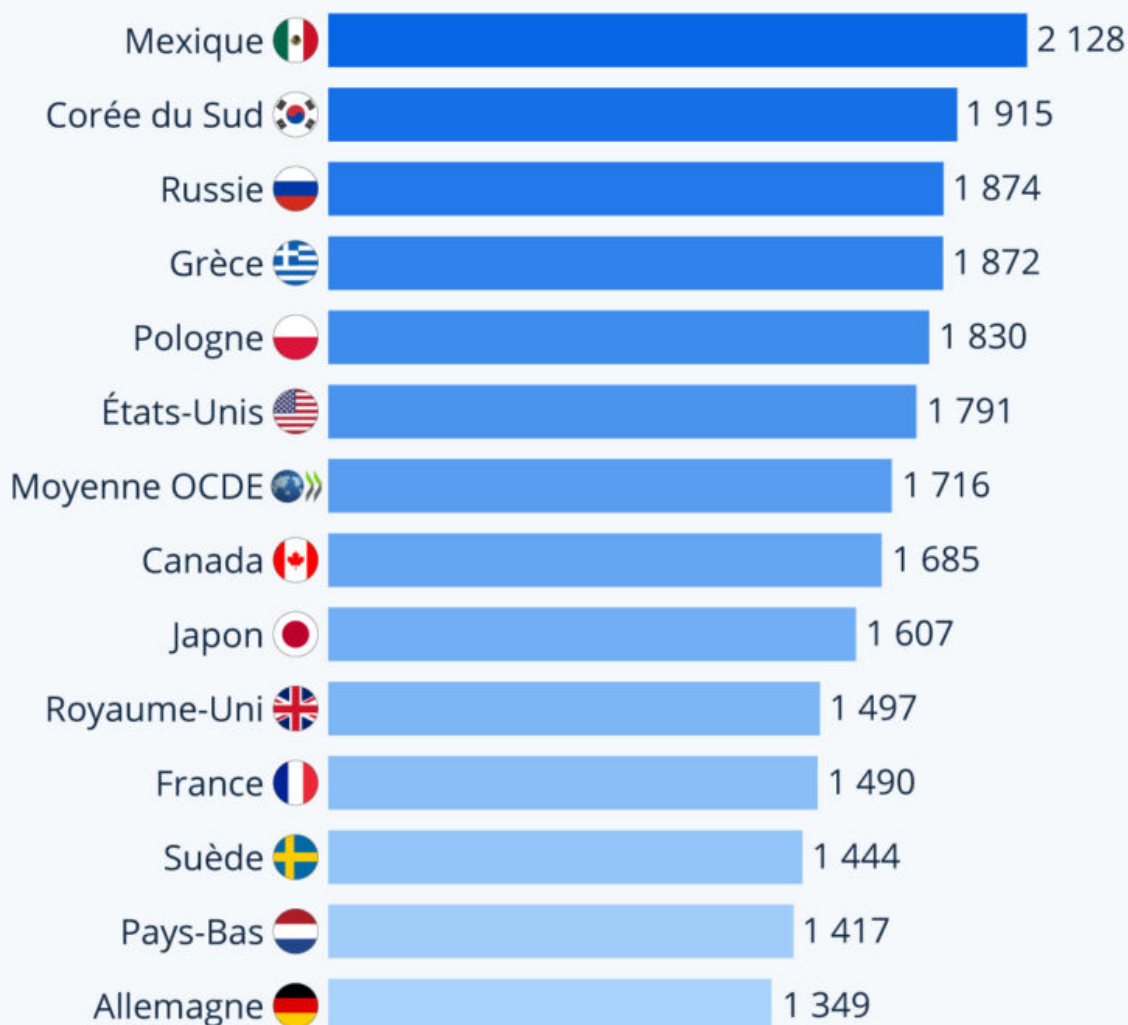
Dans quels pays travaille-t-on le plus ?

Écrit par le 22 novembre 2024

Dans quels pays travaille-t-on le plus ?



Nombre moyen d'heures annuelles travaillées par travailleur dans une sélection de pays en 2021



Source : OCDE



statista

Ecrit par le 22 novembre 2024

Selon les [statistiques de l'OCDE](#), le Mexique et la Corée du Sud font partie des nations les plus laborieuses de la planète, avec une moyenne annuelle respective de 2 128 et 1 915 heures travaillées par travailleur, soit parmi les durées les plus élevées enregistrées auprès des 35 États membres de l'organisation. Si ces deux nations figurent en haut du classement (avec le Costa Rica et le Chili), c'est en partie car les [conditions de travail](#) y sont beaucoup moins avantageuses que dans la plupart des pays d'Europe. Les salariés de ces pays bénéficient de relativement peu de congés payés (12 à 15 jours) et la durée maximale hebdomadaire de travail atteint 48 heures au Mexique et 52 heures en Corée du Sud.

Si l'on compare le nombre d'heures travaillées par an en France à celui dans le reste du monde, on constate que les Français se situent en dessous de la moyenne de l'OCDE (1 716 heures), avec 1 490 heures effectuées en moyenne par travailleur en 2021. Toutefois, cette durée est à peine plus élevée au Royaume-Uni (1 497 heures) et elle est même inférieure dans plusieurs nations européennes parmi les plus développées : Pays-Bas, Allemagne, pays scandinaves. C'est l'Allemagne qui ferme ce classement avec 1 349 heures ouvrées par an par travailleur, une donnée qui s'explique en partie par un important recours au temps partiel pour les femmes dans ce pays.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#).

Grande démission, mythe ou réalité ?



Ecrit par le 22 novembre 2024

Nouvelle année nouveaux projets : 71% des cadres souhaiteraient changer d'emploi d'ici les deux prochaines années selon la dernière enquête Robert Walters [ici](#). Mais quels éléments les poussent vers la sortie ? Dans ce contexte de pénurie de talents, comment les entreprises peuvent-elles agir ?

Le management, 1^{er} motif de démission

Près de 9 cadres sur 10 ont songé à démissionner au cours de l'année 2022, une tendance particulièrement forte chez les 30-39 ans (91%). Plusieurs raisons les ont incités à envisager de quitter leur entreprise, la première étant le désaccord avec le management et la culture d'entreprise, pour 51% d'entre eux. Dans ce contexte inflationniste et alors que les entretiens annuels s'achèvent, les cadres sont également nombreux à souhaiter démissionner en raison de leur rémunération (43%), ou dans l'espoir d'évoluer dans leur carrière (33%).

Quête de sens et bien-être au travail

La quête de sens et de bien-être au travail font partie du questionnement. En effet, 26% des cadres déclarent envisager démissionner pour trouver une mission avec davantage de sens, et 25% afin de réduire la pression et le stress au travail. D'autres vont encore plus loin et envisagent de changer de secteur (46%), voire de métier (21%). Quitter un secteur en crise, obtenir une meilleure rémunération ou réaliser des missions avec plus de sens sont les principales raisons évoquées par ces professionnels. Les entreprises devront donc réunir leurs efforts autour de ces sujets pour tenter de retenir ou attirer leurs talents.

S'adapter pour mieux retenir

«Face à cette potentielle vague de démissions, les entreprises ont tout intérêt à s'ouvrir à l'écoute des besoins de leurs collaborateurs, relève le cabinet Robert Walters. En effet, dans ce contexte d'incertitudes économiques et géopolitiques, ces-derniers ont besoin d'être rassurés. La rémunération sera donc clé, notamment pour faire écho à l'inflation : 53% des cadres renonceraient à démissionner s'ils obtenaient une augmentation ou promotion. Pour parvenir à revoir les salaires à la hausse, certaines entreprises mettent en place de nouveaux dispositifs, comme le step increase, leur permettant d'accorder des révisions de salaires plusieurs fois par an.

Ecrit par le 22 novembre 2024



Ne pas perdre sa vie à la gagner DR

Jouer sur d'autres critères que la rémunération

Toutefois, ces entreprises ne pourront pas continuellement adapter leurs grilles de rémunération, et devront donc se montrer innovantes en jouant sur d'autres leviers. Ainsi, 32% des cadres déclarent qu'ils pourraient renoncer à quitter leur entreprise si elle prenait davantage en compte leur bien-être au travail. La communication des entreprises, les efforts portés sur la marque employeur et la flexibilité seront donc essentiels en 2023.

Plus de flexibilité pour davantage de productivité ?

En 2022, plus de 8 cadres sur 10 ont repensé leur relation au travail. Plusieurs sujets ont ainsi été remis en question : équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle (83%), sens du travail et des missions (59%), ou encore relation avec le manager (43%). Parmi les cadres ayant réévalué leur équilibre vie pro/vie personnelle, 66% ont avant tout fait le choix de respecter davantage leurs horaires de travail, 28% d'entre eux refusent désormais de travailler sur des sujets en-dehors de leur périmètre, et 27% s'investissent moins dans leurs missions.

Peut-on alors parler de désengagement de leur part ?

Si ces cadres ont fait le choix de placer le travail au second plan de leur vie, ils n'en restent pas moins productifs et impliqués. En effet, aménager son temps de travail et l'optimiser leur permet également d'être plus efficaces sur le temps qu'ils accordent à leurs missions. Le quiet quitting n'est donc pas forcément synonyme de fatalité pour les entreprises.

Écrit par le 22 novembre 2024

Un marché de l'emploi ultra-favorable aux cadres

«Le marché de l'emploi n'a jamais été aussi favorable pour les cadres, l'occasion pour eux de rêver à de nouvelles expériences professionnelles : toutefois il subsiste une grande différence entre déclarer vouloir quitter son entreprise et le faire réellement. Les entreprises ont donc leurs cartes à jouer pour les retenir, soit en actionnant le levier rémunération, toujours stratégique, soit en proposant des initiatives innovantes et adaptées à leurs attentes », conclut Coralie Rachet, du Cabinet Robert Walters.

Enquête menée auprès de 1900 cadres en France au cours du troisième trimestre 2022 par le cabinet de recrutement Robert Walters

MH



La grande démission a touché toute l'Europe DR