



Huit mots pour comprendre les grands maux du travail

INFOGRAPHIE « Quiet quitting », « big quit », « job crafting »... De nouveaux termes – souvent américains – ont fleuri ces derniers mois pour désigner les troubles qui agitent le monde du travail post-Covid. Symptomatiques d'un nouveau rapport de force employeur-employé et d'une aspiration des salariés à donner plus de sens à leur travail.

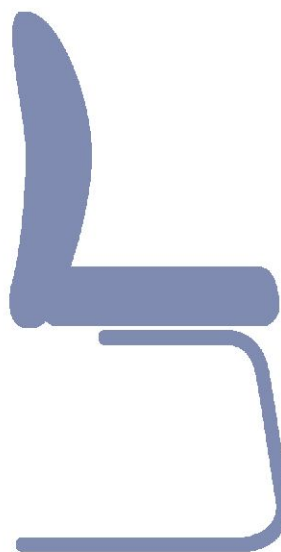
Auteur : Faustine Mazereeuw



01

DÉMISSION SILENCIEUSE

« C'est l'heure de rentrer à la maison, il est 17 heures ! » lance Veronica dans l'open space. Dans ses sketches, la tiktokeuse @saraisthread pratique le « quiet quitting » ou « démission silencieuse ». Comprenez : en faire le strict minimum. Le hashtag enregistre plus de 600 millions de vues sur TikTok. En cause : l'envie de prioriser sa vie perso et sa santé mentale, particulièrement depuis la crise du Covid-19. Aujourd'hui, 57 % des Français disent donner moins d'importance à leur travail qu'avant la pandémie, selon une enquête LinkedIn.

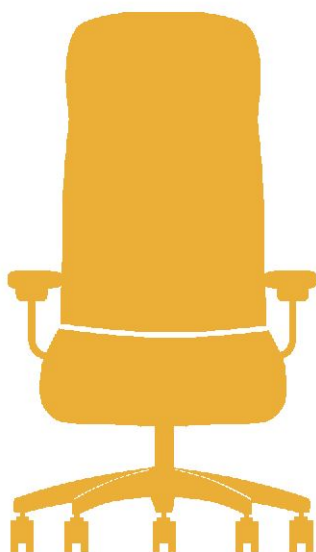


02

GRANDE DÉMISSION

En 2022, les Etats-Unis ont connu une épidémie de démissions (« big quit ») : près d'un tiers des salariés, plus exactement. En France aussi, au premier trimestre 2022, le ministère du Travail avait révélé un taux de démissions record depuis la crise de 2008. Depuis, la guerre s'est installée en Ukraine, le secteur de la tech a enchaîné les plans de licenciement. De quoi freiner les démissions ? Le reflux, en tout cas, n'est pas significatif. Le marché de l'emploi des cadres défie le contexte de crise. Les embauches ont explosé en 2022 et le cru 2023 s'annonce très prometteur, assurait l'Apec début avril.





03

« CONSCIOUS QUITTING »

Après une brillante école de commerce, Chloé a quitté son premier job dans une entreprise pétrolière pour un emploi qui correspond mieux à son engagement écolo. Chloé est une « conscious quitteuse ». Comme elle, près de neuf personnes sur dix âgées de moins de 45 ans seraient prêtes à démissionner pour être plus en phase avec leurs valeurs, selon une enquête LinkedIn. « Contribuer utilement à la société » est le premier objectif professionnel pour 31 % des jeunes diplômés de grandes écoles, rapportait début avril le NewGen Talent Centre de l'[Edhec](#).



04

« QUICK QUITTING »

Le terme désigne les démissions ou les départs précoces, parfois même avant la fin de la période d'essai. Au cours des dix dernières années, 22 % des cadres ont démissionné d'un CDI au bout de moins de deux ans, selon l'Apec. Un chiffre qui grimpe à 42 % chez les moins de 35 ans. Le phénomène est accentué par un rapport de force sur le marché de l'emploi très favorable, notamment pour les jeunes diplômés. Toujours selon l'Apec, 88 % des bac +5 diplômés en 2021 ont trouvé un travail un an après la fin de leurs études.

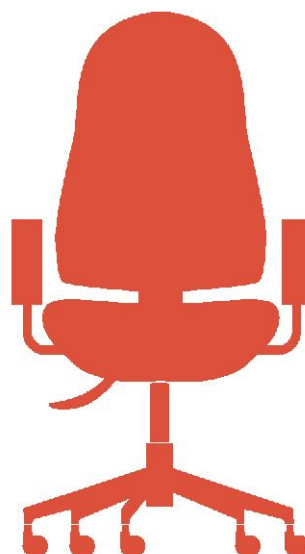




05

RESSENTÉISME

Venu des Etats-Unis et construit à partir du verbe « to resent » (être contrarié, éprouver du ressentiment), ce terme est le reflet de la frustration des salariés qui ont vu les autres démissionner... sans eux-mêmes franchir le pas, par sécurité ou par manque d'options. En 2022, près de la moitié des Américains déclaraient dans un sondage du groupe UKG qu'ils ne souhaiteraient pas leur job « à leur pire ennemi ». Des boudeurs ou des râleurs qui peuvent parfois énoncer leur animosité assumée à l'égard de leur employeur. Hum, ça vous rappelle quelqu'un ?



06

SALARIÉS BOOMERANG

Partir... et revenir. Les salariés boomerang toquent à la porte de leur ex-employeur après avoir fait une escapade non convaincante ailleurs. Le phénomène est en hausse : +36 % en trois ans, selon un baromètre LinkedIn paru début 2023. Les entreprises y sont aujourd'hui plus favorables. Dans un marché de l'emploi tendu, on ne peut pas se priver d'un salarié déjà formé et acculturé.



**07****MICROTRAVAIL**

Vous ouvrez votre boîte mail au moindre trajet en métro ? Vous finissez vos présentations PowerPoint le week-end ? Vous êtes probablement un adepte du micro-travail. Apparue à la fin des années 2010, cette tendance désigne le fait de travailler dans des lieux et/ou des moments non prévus à cet effet. Cette habitude, officiellement pour vous faire gagner en flexibilité, est à double tranchant : 10 % des salariés sont exposés à des risques de surcharge mentale, voire de burn-out, à cause d'une hyperconnexion, selon une récente étude des cabinets de conseil Lecko et Cog'X. Et ce, malgré un droit à la déconnexion qui bénéficie au salarié depuis son inscription dans la loi, en 2016.

**08****« JOB CRAFTING »**

Votre job ne vous satisfait pas entièrement, mais pas au point de démissionner ? Vous êtes mûr pour le « job crafting » (de l'anglais « craft », « fabriquer »). Ce concept, théorisé par des chercheurs américains en 2010, consiste à façonner votre travail pour qu'il corresponde mieux à vos attentes. Concrètement ? Demander plus de télétravail, renégocier ses tâches ou encore prendre des initiatives pour se former ou réseauter. « Cette approche est particulièrement pertinente dans un monde où le monde du travail évolue rapidement, tenant l'individu de plus en plus responsable de la façon dont il va vivre son travail », disent les chercheurs dans la « Harvard Business Review ». Et si, plutôt que démissionner, vous réécriviez votre fiche de poste ?

iStock

