



AVEC CADREMPLOI

DÉCIDEURS

Les moins de 30 ans privilégient le bien-être au travail

Selon la quatrième édition de l'Observatoire Famille et Entreprise réalisée par Viavoice pour La Maison bleue, 74 % des dirigeants estiment que les salariés demandent plus « d'écoute et de reconnaissance ».

YANN LE GALES @YannLeGales

ENQUETE Les salaires ne suffisent plus pour séduire et fidéliser ses collaborateurs. Selon la dernière édition de l'Observatoire Famille et Entreprise, réalisée par Viavoice pour La Maison bleue et Le Figaro, 74 % des dirigeants et des directeurs des ressources humaines des entreprises de plus de 50 salariés interrogés pensent que la première revendication des salariés est une demande croissante « de reconnaissance et d'écoute au quotidien ». Ils ne sont que 61 % à affirmer que « les salaires élevés » sont de plus en plus demandés.

Cette prise de conscience s'accompagne d'un constat. La moitié des dirigeants d'entreprise et des directeurs des ressources humaines interrogés estime qu'il est de plus en plus difficile de « fidéliser les salariés et de leur donner envie de rester dans l'entreprise ». 51 % avouent avoir du mal à attirer les nouveaux talents. 63 %

constatent qu'il est de plus en plus difficile de conserver comme collaborateurs les jeunes de moins de 30 ans, la génération Y.

« Les jeunes actifs ne souhaitent pas travailler dans la même entreprise toute leur vie professionnelle, souligne François Forestier, président cofondateur de La Maison bleue (2 500 salariés, 100 millions d'euros de chiffre d'affaires) qui exploite 200 crèches en France et qui est aussi implanté en Suisse. Ils demandent une grande souplesse à leur employeur. Ils sont très flexibles sur les horaires de travail et n'hésitent pas à aborder les questions liées au bien-être au travail dès leur entretien d'embauche. »

Les nouvelles générations de salariés posent des questions sur la crèche, le nombre de RTT, la retraite ou le télétravail.

Cette demande est particulièrement élevée chez les jeunes de moins de 30 ans. 36 % d'entre eux sont attirés par des services qui leur permettent de concilier vie familiale et carrière profes-

sionnelle, contre 31 % qui privilégient les tickets-restaurant ainsi que les chèques-vacances et 29 % qui sont attachés aux avantages statutaires comme la voiture de fonction et le bureau individuel. « La frontière entre vie privée et vie professionnelle est de plus en plus diffuse. Les salariés trouvent légitime que les entreprises les aident à les concilier », explique Sylvain Forestier.

Un nouveau rôle

Les salariés qui ont de jeunes enfants sont satisfaits quand l'entreprise leur propose des services d'accompagnement scolaire. Ils sont favorables à ce que les employeurs les aident à trouver des solutions quand leurs parents connaissent des difficultés. « Les partenaires sociaux apprécient cette démarche. Nous proposons ce type de services en Suisse », observe Sylvain Forestier.

Cette tendance va s'accroître dans les prochaines années. Les employeurs en ont pris conscience. Plus d'un dirigeant sur trois



est convaincu que la conciliation vie privée-vie professionnelle sera essentielle dans les années à venir pour « fidéliser les salariés ».

Ils mettent cette exigence au même niveau que l'amélioration de la performance de l'entreprise. « Cela motive les salariés. Ils sont plus écoutés, donc plus investis. C'est donnant-donnant », témoigne un dirigeant. « Un équilibre pro et perso permet à nos collaborateurs d'être plus concentrés et plus performants, observe un autre dirigeant. Ce qui génère un gain pour l'entreprise en matière de productivité et d'efficacité. »

Près d'un dirigeant sur deux croit que proposer des places de crèche est un moyen efficace pour réduire le stress au travail et fidéliser les équipes. Ce type de service devance l'amélioration de la motivation et des mesures pour encourager une plus grande égalité homme-femme. « La génération Y contribue à redéfinir le rôle et les missions de l'entreprise

et sa place dans la société », analyse Sylvain Forestier.

Malgré une conjoncture économique qui reste morose, 66 % des dirigeants déclarent avoir les moyens financiers de mener une action pour satisfaire les demandes des salariés. Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2015 (69 %), mais reste élevé. Ceux qui avouent manquer de moyens demandent plus d'argent, mais aussi davantage de soutien de la part de leurs collaborateurs et de leur hiérarchie.

Car disposer des ressources financières nécessaires ne suffit pas pour s'adapter aux nouvelles exigences des salariés. Les entreprises devront également faire évoluer leur marque employeur en tirant mieux parti des atouts du numérique et se mettre davantage à l'écoute de leurs collaborateurs.

Une évolution qui va contribuer à changer les méthodes de management et à réinventer les manières de travailler. ■

Les salariés souhaitent mieux concilier famille et travail

