

Ces entreprises qui s'intéressent au bien-être de leurs salariés

Pour fidéliser ou attirer les talents, certains employeurs proposent des services à leurs collaborateurs relevant de la vie privée. Et deviennent de vrais nounous pour eux.

ENQUÊTE

CHRISTINE LASQUETTE

MANAGEMENT Les salariés attendent de plus en plus d'accompagnement de leur entreprise, y compris dans des domaines relevant jusqu'alors de la sphère privée, telle que le bien-être. Santé, logement, nutrition, carrière ou rémunération.

Plus de neuf dirigeants sur dix admettent que les problèmes personnels de leurs salariés peuvent avoir des répercussions sur leurs performances au travail, souligne le groupe de prévoyance Malakoff Médéric, dans sa dernière étude sur la santé des salariés. Et ce sont les entreprises elles-mêmes qui doivent être en première ligne (de l'avis même des PDG et des salariés) pour assurer le bien-être des collaborateurs, ajoute-t-elle.

Certains axes sont bien intégrés dans les processus RH des entreprises et permettent du même coup de réduire l'absentéisme au bureau. C'est le cas des crèches d'entreprises, qui connaissent un grand déve-

loppement. Mais de nouvelles thématiques montent en puissance, telles que le logement ou la lutte contre l'obésité et les mauvaises habitudes alimentaires. Face aux difficultés que rencontrent leurs collaborateurs pour trouver un logement, certaines sociétés s'intéressent pas à louer des logements à proximité de leurs bureaux pour leur sous-louer, le temps qu'ils trouvent une solution pérenne.

Le cabinet de conseil en stratégie Davidson a ainsi investi dans un campus en proche région parisienne pour héberger ses jeunes recrues. « Nous pensons que c'est un modèle de « travail à la carte » ou « système personnalisé, pas l'inverse », explique l'entreprise de 1300 salariés. Les intéressés bénéficient de

surcroît de loyers inférieurs de 25 % à ceux du marché et peuvent rester douze mois en colocation.

Les professionnels des assurances ont vite compris le potentiel que représentent ces nouvelles missions des entreprises. Depuis le 1^{er} juillet, le courtier en assurances collectives Geop propose un programme complet de prévention destinés aux entreprises, pour leurs salariés et les membres de leur famille. « Notre solution prend en compte l'individu dans ses dimensions biogénétiques, psychologiques et sociales, le plus en amont possible des problèmes », indique Damien Vieillard-Baron, le président de Geop.

Assistance 24 h/24 et 7/7

Financé intégralement par l'entreprise, le programme est proposé pour moins de 4 euros par mois et par employé. Accessible via un mot de passe individuel, le dispositif permet au collaborateur de joindre, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, des équipes de conseillers, cliniciens ou psychologues, en fonction des questions à traiter.

Problème de garde d'enfant, recherche

d'une maison de retraite pour un parent dépendant, soutien en cas d'un décès ou d'une maladie d'un proche (via cinq séances avec un psychologue en face à face), coaching en matière de style de vie (perte de poids, arrêt du tabac ou traitement des insomnies)...

Le champ d'intervention est large. Près de 50 000 salariés français, travaillant pour des multinationales telles qu'Apple, Michelin ou GE, bénéficient déjà de cette prestation. Geop s'est associé pour l'occasion à un expert de la question, Workplace Optics, qui couvre 46 millions de salariés dans 34 000 entreprises à travers le monde. « Aux États-Unis, 78 % des entreprises ont mis en place un programme de santé au travail. Avec des résultats probants, puisque chaque dollar investi dans la santé rapporte 3 dollars à l'entreprise », indique le président de Geop. L'Europe est encore loin du compte, avec seulement quatre entreprises sur dix bénéficiant de ce type de services.

39 % des Français se rendent à leur travail avec plaisir (Etude Think-Institut Great Place to Work)

3,5 millions de jours de travail sont perdus chaque année en France en arrêts de travail

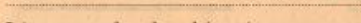
16 % des salariés occupent régulièrement un proche dépendant (Source: Malakoff-Médéric)



ASSISTANCE TÉLÉPHONIQUE Certains employeurs développent des programmes d'assistance pour aider les salariés sur des problèmes de vie quotidienne dérangeants.



JEUNES ENFANTS Des entreprises achètent des places en crèche privées pour les familles de leurs salariés. Vient de développer leurs propres structures en interne.



SPORT Plusieurs entreprises mettent à la disposition de leurs salariés des salles de sport pour leur permettre de se défouler durant leur journée de travail.



LOGEMENT Certains employeurs louent temporairement des appartements à leurs salariés.

L'exemple du déménagement du siège social de DLL

DÉMÉNAGER un siège social est souvent vécu comme un petit « tsunami » par les salariés. Surtout lorsque l'opération les fait changer de banlieue et les éloigne de leur domicile. C'est ce qui est arrivé aux 90 collaborateurs du spécialiste du financement De Lage Landen (DLL), filiale de la banque néerlandaise Rabobank. Ils ont quitté, il y a tout juste un an, le quartier d'affaires de la Défense, à l'ouest de Paris, pour s'installer dans un immeuble, certes tout neuf, au Boulogne.

« Nous avons fait bouger trois entités sur un même site au Boulogne, ce qui représentait au total 160 collaborateurs. Pour les préparer à cette « échéance », nous les avons beaucoup associés dans des ateliers en amont », explique Valérie Paradis, la DRH du groupe DLL spécialisée dans les services en leasing ou la location longue durée de voitures (Athlon Car Lease).

Pour ceux qui venaient de plus loin (certains étaient précédemment installés à Roissy), la différence de l'axe Navigo a été prise en charge par l'entreprise pendant un an, tout comme le paiement de places de parking dans les gares. Des agences d'aide au déménagement ont par ailleurs été déployées pour les collabora-

teurs qui avaient fait le choix de se rapprocher du nouveau siège social. Quatre ou cinq collaborateurs en ont ainsi bénéficié.

Mais c'est à l'intérieur du nouvel immeuble de DLL que les séminaires ont été le plus pensés et réfléchis. Service de conciergerie (pour décharger les collaborateurs de tous les petits soucis du quotidien dans une zone où les commerces et les services ne sont pas légion), club de sport, cafétéria, sans oublier des places octroyées dans la crèche la plus proche.

« Nous beaucoup nous sont réservés, mais nous avons une liste d'attente », reconnaît Valérie Paradis.

Accord de télétravail

Le mouvement d'âge chez DLL - Athlon Car Lease est de 37 ans, avec une proportion égale entre hommes et femmes. Un an après le déménagement, le bilan est satisfaisant pour l'entreprise : quatre salariés seulement n'ont pas suivi le groupe dans ses nouveaux locaux. Afin d'offrir plus de souplesse dans l'organisation du travail et fidéliser un peu plus les équipes, un accord de télétravail vient d'être signé avec les représentants du personnel, à raison d'un jour par semaine. ■ CL L

Pour préparer l'échéance du déménagement, nous avons beaucoup associé les salariés dans des ateliers en amont

VALÉRIE PARADIS, DRH DE DLL

Des places en crèche pour les enfants des employés

MARIE-CÉCILE RENAULT

Avec 800 000 naissances par an et 2,5 millions d'enfants de moins de 3 ans, la France manque aujourd'hui de 400 000 places en crèche. Résultat, la garde d'enfants tourne très souvent au casse-tête pour les parents, pénalisant en particulier le travail des femmes.

Les employeurs l'ont bien compris. « Une prise de conscience générale est en marche chez 61 % des dirigeants considérant que le sujet de la parentalité est l'affaire des entreprises », révèle ainsi l'étude annuelle Famille et Entreprises, réalisée par Vivioke auprès de 400 dirigeants et DRH pour l'entreprise de crèches La Maison bleue.

Concrètement, de plus en plus de grands groupes, mais aussi des PME, réservent des places en crèche pour les enfants de leurs salariés. Et le phénomène prend de l'ampleur : alors que cette pratique concernait 2 % seulement des entreprises du SIF 120 il y a dix ans, elle en touche aujourd'hui 32 %.

Résultat, le marché des entreprises de crèches, dominé par les deux leaders Les Petits Chaperons rouges et Babylou, est en plein essor. Le principe est simple : ces sociétés conviennent, créent et gèrent

des crèches dans lesquelles les entreprises réservent des bureaux pour leurs salariés. Le parent salarié paie le même tarif que dans une crèche municipale. Son entreprise complète par une colocation, mais elle profite d'avantages fiscaux : la cotisation est déductible de l'impôt sur les sociétés (IS) et 50 % de la cotisation brute est remboursable au titre du crédit d'impôt famille (CIF). Au final, plus de 80 % du coût sont donc pris en charge par l'État.

Lutte contre l'absentéisme

Pour les entreprises c'est un moyen de fidéliser leurs salariés, de limiter le recours aux congés parentaux, de lutter contre l'absentéisme, de gagner en productivité et en motivation, mais aussi de valoriser leur marque.

Nouvelle tendance, la prise en compte de la parentalité tend à s'élargir. Ainsi, selon l'enquête Vivioke, 38 % des dirigeants estiment que le parcours personnel du salarié devrait davantage être pris en compte par l'entreprise, citant notamment le besoin des parents d'accompagner leurs enfants aux rendez-vous médicaux (78 %), la prise en considération des jours de retards scolaires (70 %) ou des réunions de parents d'élèves (54 %).

Les acteurs du marché

■ BABYLOU
Nombre d'établissements : 350
Nombre d'enfants accueillis : 75 000
Nombre d'entreprises clientes : 800
Nombre de collaborateurs : 4 500
Chiffre d'affaires : 200 millions d'euros en 2014

■ LES PETITS CHAPERONS ROUGES
Nombre d'établissements : 225
Nombre d'enfants accueillis : 12 000
Nombre d'entreprises clientes : 800
Nombre de collaborateurs : 3 000
Chiffre d'affaires : 125 millions en 2014

■ LA MAISON BLEUE
Nombre d'établissements : 130
Nombre d'enfants accueillis : 5 200
Collaborateurs : 1 700 collaborateurs
Chiffre d'affaires : 70 millions en 2014