

« SALARIÉS, PARENTS, LES DÉFIS
DU BETTER-SELF POUR L'ENTREPRISE »

*Comment l'entreprise devient un partenaire incontournable
de l'accomplissement du mieux-être du salarié ?*



ÉDITO



Babilou, un partenaire incontournable de l'accomplissement du mieux-être du salarié-parent

Depuis sa création en 2003, Babilou est à l'écoute du besoin des familles et de ses clients. Babilou est devenu l'acteur majeur de la parentalité en entreprise, un partenaire de confiance qui accompagne le salarié-parent sur l'ensemble de ses étapes de vie : du futur parent au parent en charge d'un jeune enfant, puis d'un adolescent ou jeune adulte jusqu'au salarié en charge d'un parent dépendant.

Les résultats de cette enquête menée par la Direction Marketing, Communication et Etudes et Ipsos amènent un éclairage sur les attentes et les aspirations des salariés par rapport au travail, à la famille. Elle met en avant la porosité des frontières entre la sphère professionnelle et la sphère familiale, l'émergence de nouveaux comportements et dessine des nouvelles tendances en matière de services qu'une entreprise peut proposer à son salarié-parent.

Elle invite à prendre conscience que les déséquilibres liés à la vie familiale ne sont pas périphériques à la vie professionnelle, et que les entreprises ont tout à gagner à relever les défis du « better-self ».

Cette étude permet de confirmer que Babilou, en se positionnant sur la parentalité à 360°, facilite l'équilibre de vie des familles, réel enjeu de stabilité pour les entreprises.

Conscient que le salarié-type n'existe pas, Babilou adapte son bouquet de services en le personnalisant à chaque entreprise et chaque salarié-parent. Babilou s'associe avec de nombreuses jeunes entreprises (startups) sur toute la chaîne de valeur de la parentalité en entreprise et s'inspire des meilleures pratiques à l'international pour garantir des offres innovantes correspondant aux multiples besoins des familles.

Dans un contexte de transformation permanente de la société, l'entreprise joue un rôle déterminant, et Babilou s'engage à l'accompagner.

Cécile ROCHER,
Directrice Marketing, Communication et Études

SOMMAIRE

6

Note
méthodologique

7

Introduction

8

Le « better-self » :
au cœur
d'aspirations
nouvelles

10

L'équilibre
de vie des
salariés,
un enjeu du
« better-self »

12

Relever
les défis du
« better-self » :
les entreprises ont
tout à y gagner

14

À l'ère du
« better-self »,
se dessine
une nouvelle
hiérarchie des
services attendus
par les salariés

NOTE MÉTHODOLOGIQUE



Babilou a souhaité confier à IPSOS la réalisation d'une étude sur les besoins et attentes des salariés français concernant l'équilibre de leur vie privée et professionnelle, en fonction de leur étape de vie. Elle a également permis de mesurer l'impact des services proposés par les entreprises dans l'implication & le bien-être des salariés.

CE DISPOSITIF D'ÉTUDE EN 3 PHASES S'EST DÉROULÉ DE JANVIER À AVRIL 2017 :

1

PHASE DE CONNAISSANCE PROSPECTIVE

Desk pour décrypter les nouvelles tendances en matière de services proposés aux salariés en entreprise

2

PHASE QUALITATIVE CREATIVE

Mini-communauté créative online de 5 jours
20 parents-salariés

3

PHASE QUANTITATIVE

Enquête online auprès d'un échantillon de 1000 salariés du secteur privé âgés de 18 à 65 ans

La cible interrogée :

Un échantillon de 1000 salariés français, représentatif des salariés âgés de 18 à 65 ans sur des critères de sexe, âge, profession, région et catégorie d'agglomération, grâce à la méthode des quotas sur la base des données INSEE.

Traitements statistiques :

- Pondération de l'échantillon avec les critères de redressement : sexe, âge, profession de la personne de référence du ménage, région et catégorie d'agglomération.
- Tris à plat pour des résultats d'ensemble et tris croisés pour des résultats par profil (selon l'âge du répondant, l'âge des enfants, la situation de famille).

INTRODUCTION

La question de l'équilibre de vie des salariés s'inscrit dans des problématiques nouvelles que cette étude s'attache à décrire à travers une notion, celle du « better-self » ou « mieux-être ».

Un nouveau modèle d'épanouissement émerge dans lequel les individus doivent désormais faire preuve d'agilité, de dynamisme, d'astuce pour atteindre des objectifs de vie. Il s'agit aujourd'hui de se construire en permanence, par une implication personnelle plus forte pour atteindre un niveau de bien-être satisfaisant intégrant le lien aux autres, le sens de sa vie, le sentiment d'accomplissement, la créativité.

L'entreprise, en tant qu'acteur omniprésent dans la vie des salariés, a un rôle à jouer dans une société en mutation (marquée par la fin des grandes utopies, par une certaine défiance à l'égard des institutions et des gouvernements, par les avancées technologiques...).

C'est dans le cadre de ce questionnement-clé que nous avons souhaité comprendre quels étaient les attentes et les besoins des salariés vis-à-vis de leur entreprise. Comment pouvait-elle contribuer à les aider dans la construction de leur « mieux-être » ? Et quel rôle nouveau pouvait-elle tenir aujourd'hui pour accompagner les salariés ?

...

1- LE « BETTER-SELF » : AU COEUR D'ASPIRATIONS NOUVELLES

Du bien-être au mieux-être : vers un bien-être actif

Des années 1960 à 2000, la notion de bien-être correspondait à un état plus ou moins « atteint » lorsque l'on respectait les normes extérieures d'accèsion à la réussite. Le modèle « classique » d'épanouissement des individus se caractérisait par l'accès à un confort matériel croissant (devenir propriétaire, avoir accès aux loisirs, à la consommation).

Ce schéma linéaire, dans lequel il suffisait de « suivre les règles », semble désormais moins efficace et comme n'allant plus de soi, pour atteindre un niveau de bien-être satisfaisant.

Le mieux-être, ou « bien-devenir », vient se substituer en étant une démarche active et permanente de transformation positive de soi.

Le schéma ci-dessous illustre bien cette transformation où l'individu envisage son épanouissement dans sa globalité et non plus de façon cloisonnée. L'entreprise se trouve ainsi amenée à contribuer au mieux-être de l'individu, salarié, parent.

DU BIEN-ÊTRE

Des sphères cloisonnées, un idéal de stabilité dans chacune d'entre elles.

Relativement convenu, allant de soi, qui pose peu de questions



L'Entreprise offre « une bonne place » vers la réussite

AU MIEUX-ÊTRE

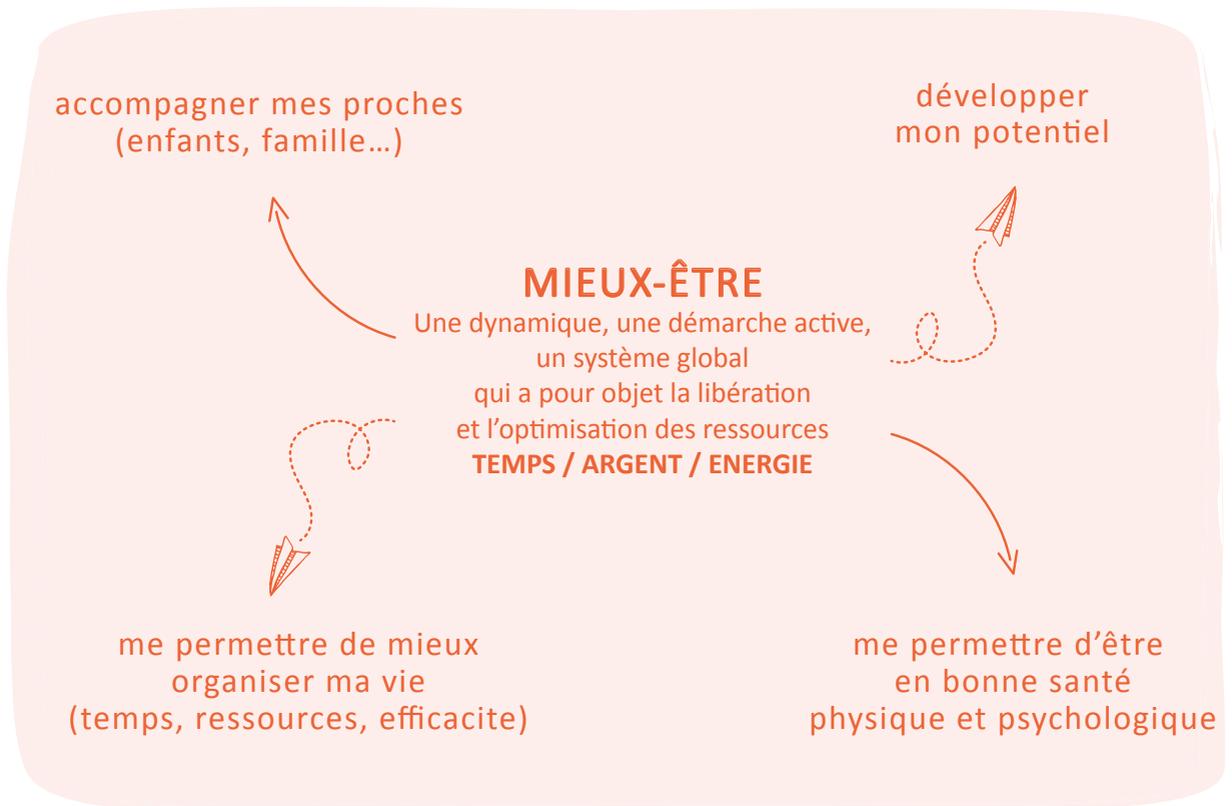
Un écosystème dynamique, un idéal d'amélioration constante.

Une démarche de transformation positive permanente



L'Entreprise offre « un bon équilibre de vie », vers l'accomplissement

Les champs d'attente du better-self sont vastes :



...

La notion du better-self recouvre plusieurs champs d'attente, et l'équilibre de vie familiale en constitue un enjeu et est au centre de notre attention dans cette étude. Les résultats de l'enquête permettent de relier cette notion du better-self avec les besoins des salariés aujourd'hui.

2- L'ÉQUILIBRE DE VIE DES SALARIÉS, UN ENJEU DU « BETTER-SELF »

Travailler oui, mais sans sacrifier sa vie personnelle

Le premier constat de l'enquête fait ressortir **l'importance du travail dans l'équilibre de vie des salariés, quelle que soit leur situation familiale.**

En parallèle, les salariés français se montrent très soucieux de préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Si le travail et la préservation de l'équilibre de vie sont importants, la gestion du temps est au cœur des contraintes rencontrées par les salariés. Les résultats de l'étude montrent que le rythme de travail est élevé : **près de 6 salariés sur 10 travaillent plus de 35 heures par semaine**, auxquelles il faut ajouter un **temps de transport journalier moyen de 48 minutes** (encore plus élevé en Ile-de-France puisqu'il s'élève à 1h11).

83% des salariés considèrent que le travail joue un rôle important dans leur équilibre personnel.

91% à déclarer être très attachés à cet équilibre.

Les salariés sont confrontés à un niveau de stress assez élevé : 37% se déclarent insatisfaits de leur niveau de stress, et en particulier ceux qui ont des horaires de travail stricts (45%) et qui ont plus de mal à articuler vie privée et vie professionnelle.

«De manière générale, j'ai l'impression d'être speed tout le temps et de ne pas toujours profiter de mes enfants et de mes proches car les semaines défilent.»

Un salarié répondant

Face à cet équilibre des temps de vie difficile à tenir, les salariés ont le sentiment que leur entreprise ne les aide pas suffisamment à faciliter leur vie quotidienne, et ce constat est partagé quelle que soit la situation familiale.

Les 2/3 des répondants estiment que l'entreprise a encore beaucoup à faire pour faciliter la vie des salariés.

Conciliation vie familiale et vie professionnelle : un décloisonnement des temps de vie

LA VIE PROFESSIONNELLE EMPIÈTE SUR LA VIE PRIVÉE...

Près de 4 salariés sur 10 jugent que le travail prend le pas sur leur vie privée.

Plus les salariés travaillent et plus cet « empiètement » est ressenti : 53% des salariés travaillant plus de 39 heures, estiment que la vie professionnelle empiète sur la vie privée.

...ET LA VIE PRIVÉE EMPIÈTE SUR LA VIE AU TRAVAIL !

Plus d'1 salarié sur 2 gère au moins un aspect de sa vie privée sur son lieu de travail.

Un chiffre plus fort pour les salariés-parents et aidants



Pour les salariés-parents d'enfants de moins de 3 ans



Pour les salariés-aidants

Les résultats de l'enquête montrent également que la gestion des urgences, et les imprévus personnels rendent les frontières encore plus floues : 29% des répondants sont régulièrement confrontés à des imprévus personnels au cours de leur journée de travail.

Pour les parents et les aidants, ce chiffre est encore plus important d'autant qu'il peut concerner des problèmes de garde d'enfant, d'enfant malade ou des problèmes liés à un proche.



Pour les salariés-parents d'enfants de moins de 3 ans



Pour les salariés-aidants

« Pas facile tous les jours car il faut une sacrée organisation !

En gros, dès qu'un grain de sable entre dans mon organisation, c'est une catastrophe »

Camille, salariée, mère de famille

3- RELEVER LES DÉFIS DU « BETTER-SELF » : LES ENTREPRISES ONT TOUT À Y GAGNER

Des attentes fortes vis-à-vis de l'entreprise

Les déséquilibres liés à la vie familiale ne sont pas externes à la vie professionnelle, ils ont de vraies répercussions sur l'entreprise.

Ces situations sont souvent ressenties comme très anxiogènes car les salariés rencontrés ne semblent pas avoir encore trouvé de solutions miracles.

En effet, **3 salariés sur 4 sont contraints d'improviser et de recourir aux « solutions système D »** suivantes :

- Prendre un jour de congé
- Ecourter en urgence sa journée
- Prendre un jour sans solde
- Travailler de son domicile

1/3 des salariés a déjà changé d'emploi pour une raison liée à sa vie privée.

Pour 39% des salariés (54% chez les cadres), ces contretemps familiaux ou domestiques ont des conséquences sur leur temps de travail.

A la question « Selon vous, l'entreprise est-elle dans son rôle lorsqu'elle propose des services ? »,

1 salarié sur 2 estime que l'entreprise a toute sa légitimité à aider les salariés dans leur équilibre de vie familiale.

La légitimité de l'entreprise à agir est plus ou moins plébiscitée selon le profil du salarié : plus les horaires sont flexibles, plus les salariés sont cadres et plus ils considèrent que l'entreprise a un rôle à jouer. Les salariés ayant recours à au moins un service estiment d'autant plus que le rôle de l'entreprise est important.

Parmi les salariés interrogés, **1/3 a accès à un service par le biais de son entreprise.** Ces services ont été regroupés par thème en fonction des champs d'attente du better-self et concernent le mieux-être, la gestion du quotidien, le soutien des proches.

13%

ONT ACCÈS À AU MOINS UN SERVICE LIÉ AU MIEUX-ÊTRE

Responsable du bonheur au travail, activités créatives au sein de l'entreprise, bénévolat ou volontariat, programmes de conseils pour une vie saine.

20%

ONT ACCÈS À AU MOINS UN SERVICE LIÉ À LA GESTION DU QUOTIDIEN

Application pour trouver une baby-sitter, modes de garde d'urgence, services à la personne, conciergerie, garderie, transports collaboratifs, places réservées en crèche.

18%

ONT ACCÈS À AU MOINS UN SERVICE LIÉ AU SOUTIEN DES PROCHES

Plateforme collaborative de partage, colonies/ summer camps, soutien scolaire, l'orientation scolaire, places en maison de retraite, information sur des thématiques de parentalité, hotline parentalité, conférences, e-learning sur des thématiques famille.

Le cercle vertueux du better-self pour l'entreprise

Les services proposés par les entreprises sont perçus par tous comme bénéfiques à de nombreux niveaux. Ainsi, bénéficier de solutions :

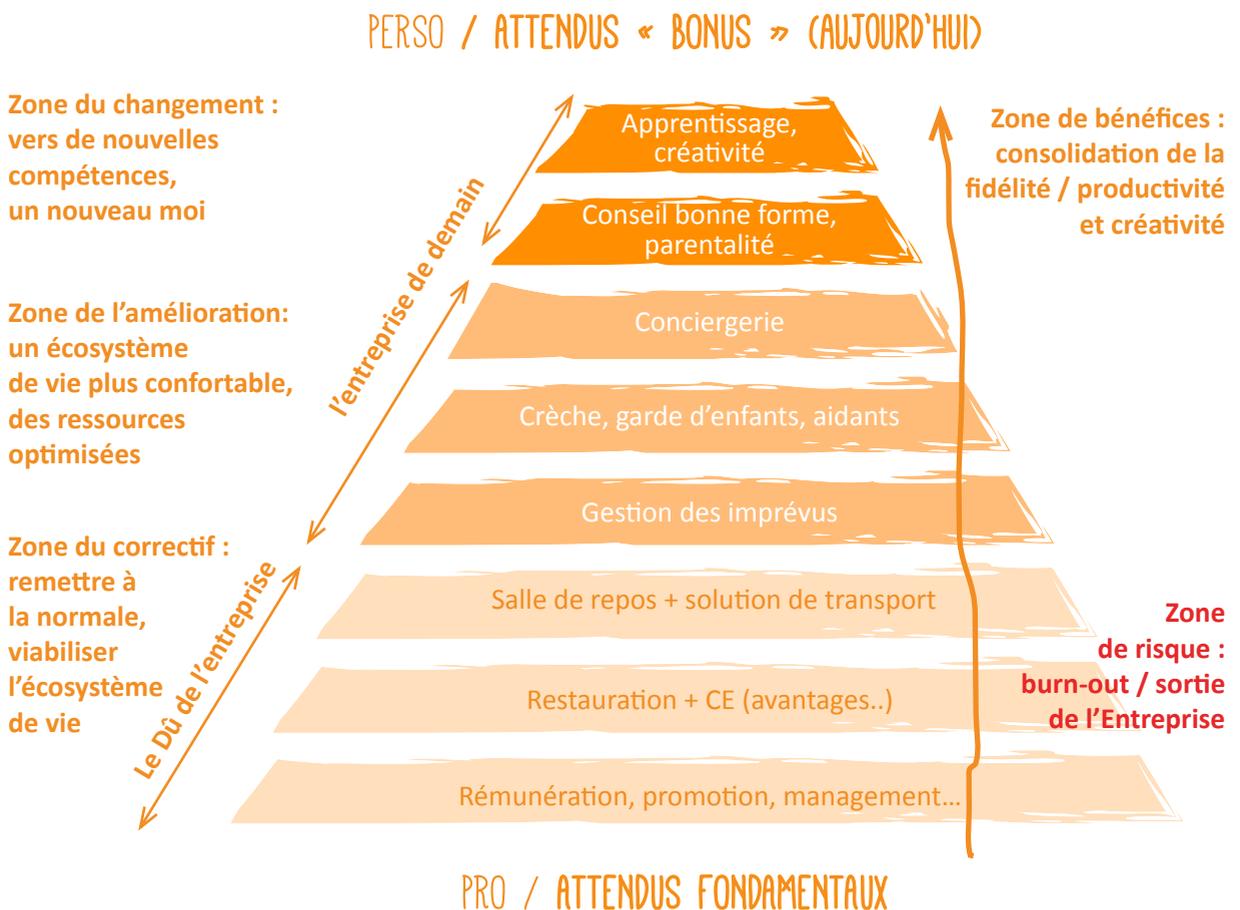
- Accroît la motivation des salariés (pour 73% des répondants)
- Améliore la qualité de vie (78%) et la productivité (70%)
- Donne envie d'aller travailler (76%)

La perception est d'autant plus positive lorsque les salariés bénéficient déjà d'un service.

Par ailleurs, si **58% des salariés sont prêts à recommander leur employeur** pour l'équilibre de vie familiale qu'il leur apporte, ils sont 68% parmi ceux qui bénéficient déjà d'au moins un service.

À L'ÈRE DU « BETTER-SELF », SE DESSINE UNE NOUVELLE HIÉRARCHIE DES SERVICES ATTENDUS PAR LES SALARIÉS

L'enquête montre à la fois l'importance du travail et l'attachement à la vie familiale pour des salariés dont le quotidien est très chronométré et laisse peu de place à l'imprévu sans pour autant renoncer à leur épanouissement personnel. L'entreprise est directement concernée par cette gestion des problèmes de vie quotidienne. L'aspiration à « un mieux-être » aboutit à une transformation à venir de la demande de services vis-à-vis de l'entreprise.

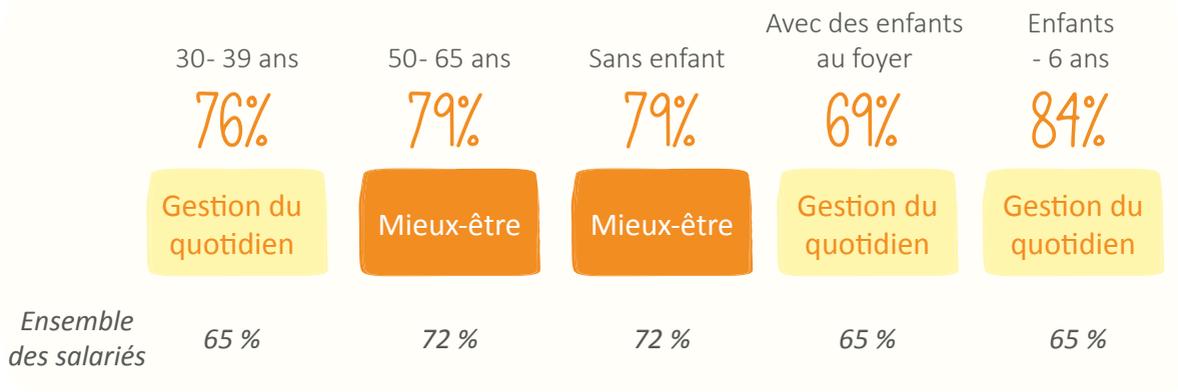


A chaque salarié, ses besoins !

Parce que le salarié-type n'existe pas, la réussite des initiatives liées au better-self dépend de sa personnalité.

Les entreprises se positionnent de facto comme un accompagnateur des salariés dans la construction de leur programme de « mieux être ».

Les attentes des salariés en fonction des étapes de vie



Accompagner le salarié-parent tout au long de ses étapes de vie : au-delà des services, une vocation pour Babilou !

Si, de façon large, tous les axes du « mieux-être » (gérer et accompagner les siens, mieux organiser sa vie (temps, ressources, efficacité), développer son potentiel et être en bonne santé physique et psychologique) pourraient être investigués, le territoire de développement de la gestion de l'imprévu (structures de garde d'urgence, réseaux d'entraide...) se révèle, au vu de l'étude, en résonance profonde avec les besoins formulés par les salariés.

Depuis près de 15 ans Babilou a étendu son expertise pour répondre aux besoins du plus grand nombre de familles, à chaque stade de la vie de parents. En plus de ses propres services (places en crèches, clubs enfants, conférences...), Babilou s'appuie sur les compétences de partenaires experts de leur domaine pour proposer des services complémentaires.

Découvrez le cycle de vie Babilou





QUI SOMMES-NOUS ?

Créé en 2003, Babilou est aujourd'hui le 1er groupe de crèches d'entreprises et de collectivités en France. Avec plus de 410 structures d'accueil dans le monde, Babilou accueille près de 20 000 enfants chaque semaine.

A l'écoute des familles, Babilou propose la solution en crèche la plus complète avec son offre 1001 Crèches, qui permet aux salariés-parents de choisir la crèche près du domicile, à côté du bureau ou sur le trajet domicile-entreprise.

Partenaire de confiance des entreprises, Babilou propose également des solutions autour des problématiques liées au mode de garde et plus globalement de la parentalité à toutes les étapes clés de la vie d'un salarié-parent.

CONTACTS

Direction Marketing, Communication et Études

Contact **Études** : Florence CAILLET
florence.caillet@babilou.com

Contact **Marketing** : Céline HORNUNG
celine.hornung@babilou.com