

## L'INTERVIEW

**Jérôme Ballarin**PRÉSIDENT DE L'OBSERVATOIRE DE  
LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

### « Une politique de parentalité est rentable »

**E & C : L'Observatoire de la parentalité en entreprise et Filapi, un fournisseur de centres de loisirs en entreprise, ont rendu public, le 12 octobre, un livre blanc intitulé *Soutien à la parentalité et performance des entreprises. Quel retour sur investissement ?*. De quoi s'agit-il ?**

**J. B. :** C'est la synthèse de deux ans d'échanges avec une centaine de décideurs RH, appuyée également sur deux enquêtes, l'une menée par Filapi au début des échanges auprès de 1 800 familles ayant des enfants de 3 à 10 ans ; l'autre par des entreprises suisses, qui ont voulu chiffrer le ROI d'une politique de parentalité.

**E & C : Que rapporte le soutien à la parentalité ?**

**J. B. :** 8 % sur l'investissement de départ, selon l'enquête suisse : 100 euros dépensés en faveur de la parentalité en rapportent 108, principalement grâce à la diminution de l'absentéisme et à la baisse des coûts de recrutement due à une meilleure fidélisation des salariés. L'enquête de Filapi démontre que les problèmes ponctuels de garde d'enfants génèrent près de quatre heures d'inefficacité au travail, en appels de nounou, interruption de journée... Or, en se fondant sur le salaire moyen d'un cadre, le coût d'une demi-journée perdue s'avère trois fois supérieur à celui d'une solution mise en place par l'entreprise.

**E & C : Un directeur financier en déduirait qu'il fait davantage d'économies en ne recrutant pas de parents. N'est-ce pas la limite de la démonstration ?**

**J. B. :** Oui, mais dans une entreprise dont les trois quarts des salariés sont aussi parents, la parentalité est incontournable. Toutefois, un DRH soucieux de promouvoir une politique de parentalité ne peut se contenter de l'argument du ROI. Celle-ci a également une rentabilité sociale non chiffrable : équilibre des temps, marque employeur, communication interne...

**E & C : Qu'est-ce qu'une bonne politique de parentalité en entreprise ?**

**J. B. :** Elle doit répondre aux besoins des salariés, ce qui suppose un audit préalable. Si les salariés habitent loin, le télétravail peut être une solution. S'ils ont des enfants jeunes, des places en crèche. Et elle doit, de plus, traiter de la parentalité sous toutes ses formes, comme la monoparentalité ou la génération sandwich, ces salariés avec des ados et des parents dépendants. C'est ce que nous appelons la parentalité 360° ; l'Observatoire publiera un guide sur le sujet au printemps.

PROPOS RECUEILLIS PAR EMMANUEL FRANCK

\* Accessible sur <[www.observatoire-parentalite.com](http://www.observatoire-parentalite.com)>