



## Livre blanc Filapi : « Soutien à la Parentalité et Performance des Entreprises »

2 ans d'analyse, d'études quantitatives, de  
rencontres d'entreprises, pour démontrer le  
ROI du soutien aux salariés-parents

A l'occasion du Women's Forum de Deauville, Filapi, en partenariat avec l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, dévoile les résultats de sa grande étude sur la parentalité et la performance en entreprise. Cette étude démontre la rentabilité pour les entreprises de soutenir leurs collaborateurs parents.

Simplifier le quotidien des salariés-parents présente-t-il un avantage financier pour l'employeur ? Rassemblant des données convaincantes, plusieurs études chiffrées viennent en apporter la preuve dans le livre blanc. L'une d'entre elles démontre notamment que 100 € investis par l'entreprise en faveur de la parentalité lui rapportent 108 €. Un ROI de 8% calculé uniquement par l'impact financier de la diminution de l'absentéisme et par la baisse des coûts de recrutement dus à une meilleure fidélité des salariés tout au long de leur carrière. En effet, l'absentéisme augmente avec le nombre d'enfants et les femmes restent bien plus impactées par ce problème que les hommes. De plus, un problème ponctuel de garde d'enfant génère près de 4h d'inefficacité au travail (appels de nounou, interruption de journée, etc.). Le coût de cette demi-journée perdue s'avère, pour l'employeur, trois fois supérieur à celui d'une solution d'urgence proposée par lui-même.

A l'intersection du lien entre rentabilité et qualité de vie, santé ou parité, apparaît tout naturellement la question du soutien à la parentalité en entreprise. Meilleure motivation, qualité du service client, égalité entre les hommes et les femmes, paix sociale, sens de l'engagement, bienveillance, équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, soutenir les salariés-parents génère par ricochet un vrai bénéfice en termes d'investissement personnel. Le ROI du soutien aux salariés-parents est donc supérieur à 8% quand on étudie aussi ces domaines plus qualitatifs. Saviez-vous que les entreprises où il fait bon travailler sont aussi les plus performantes ? C'est l'implacable enseignement tiré de l'observation des 100 entreprises les mieux classées au sein du palmarès Great Place to Work. De 1997 à 2010, elles obtiennent des valorisations en bourse... quatre fois supérieures à la moyenne de l'indice boursier S&P 500. Quant au turnover volontaire de leurs salariés, il y est divisé par deux par rapport à leurs concurrents. Dans le même esprit, on constate que la mixité favorise elle aussi la performance économique. Arrêtons-nous par exemple sur le résultat d'exploitation de 73 grandes entreprises mondiales. Mesuré en moyenne à 5,8% entre 2003 et 2005, il s'établissait à 11,1% dans celles bénéficiant du plus fort taux de femmes parmi les cadres dirigeants...

N'en déplaise aux sceptiques, prendre soin de ses collaborateurs constitue donc un incontestable gage de rentabilité.

Quand on sait que la HALDE (désormais remplacée par le Défenseur des Droits) a intégré la situation de famille parmi les 18 critères susceptibles de générer de la discrimination au travail, on comprend qu'au-delà de ce chiffre, Le ROI n'est pas uniquement financier, il est aussi social. Envisager les choses sous un angle qualitatif permet en outre de ne pas tomber dans le piège de la facilité consistant à assimiler un peu vite le soutien à la parentalité à la seule question de la petite enfance.

Que l'employeur soit ou non à l'origine des difficultés rencontrées par les salariés-parents, il fait toujours partie des solutions. Cet ouvrage passe donc en revue tous les outils permettant de prendre efficacement soin des salariés-parents. Salle d'allaitement, staffing adapté aux familles, privatisation d'écoles les jours de grève, consultations pédiatriques, familyDays... Des grands groupes et des PME partagent leurs visions et leurs innovations en la matière. Ce livre blanc s'attarde enfin sur la méthodologie ad-hoc pour en retirer un bénéfice maximal. La leçon principale de cet ouvrage ? Gare aux stratégies nationales centrées sur une seule catégorie d'enfants. D'une part les salariés de province et d'île de France ne vivent pas les mêmes soucis de transport ou d'isolation sociale et les besoins ne sont identiques d'une région à l'autre. D'autre part, chaque tranche d'âge ayant son importance dans la gestion de la parentalité, il est recommandé d'adopter une politique multi-facettes, une démarche appelée aussi « parentalité à 360° ». Une fois ceci posé, il appartient à chaque entreprise de définir son propre plan d'action pragmatique en fonction de sa culture et de ses objectifs RH.

Qui est Filapi ? Fondateur en 2005 du concept de Centre de Loisirs d'Entreprises pour les 3-12 ans, FILAPI facilite le quotidien des salariés-parents en proposant à leurs employeurs des solutions de soutien performantes et clés-en-main. Pionnier dans l'encadrement d'enfants basé sur une approche ludo-pédagogique, FILAPI est également le créateur des FILAPIDAYS, événements pour les enfants organisés au sein du lieu de travail de leurs parents.

Pour se procurer l'ouvrage contactez Alexia de Bernardy, Fondatrice de Filapi : [adebernardy@filapi.com](mailto:adebernardy@filapi.com)