

Performance des entreprises et Parentalité

Sans prendre en compte la performance sociale, 100 € investis en faveur de la parentalité rapportent à l'entreprise 108 € rien qu'en baisse de coûts de recrutement.



Des études quantifient les bénéfices d'une politique de santé, de mixité ou les coûts de la démotivation au travail. En terme de soutien aux salariés-parents, des retours qualitatifs sont admis : favoriser l'égalité Hommes/Femmes, la motivation et l'efficacité des salariés, retenir les forces vives. Il est démontré que les salariés-parents sont les plus sujets au **stress** et à **l'absentéisme**. Au-delà de cela, une étude **chiffre à 108% le ROI d'une politique de soutien à la Parentalité**, uniquement via la baisse des coûts de recrutement due à une meilleure fidélité des salariés.

Pour en savoir plus, Filapi, expert de la Parentalité en entreprise, numéro 1 des centres de loisirs d'entreprises 3-10 ans et spécialiste des Family Days mène des travaux de recherche en vue d'éditer un livre blanc sur le soutien aux salariés-parents et la Performance des entreprises. **L'enseignement : c'est « ne pas faire » qui est couteux.** Par exemple, ces travaux montrent qu'un problème ponctuel de garde d'enfant génère **3h d'inefficacité au travail** soit, en comparaison avec le salaire payé, un coût **3 fois supérieur au coût d'un mode** de garde.

Voici quelques citations extraites du livre blanc en cours de bouclage : « Soutenir les salariés-parents est une chose normale dans une vraie politique RH, ce n'est pas une mode ». « Si l'entreprise est financièrement hyperperformante sans performance sociale, cela ne tient pas dans la durée. Prendre soin de ses salariés génère de la fidélité car avoir des jobs challenging ne suffit pas ». « Le Bien être au travail est au service de la performance économique, il y a un double projet économique et social »

4 conseils pour optimiser une stratégie de soutien à la parentalité:

1-Il y a un tropisme sur les jeunes enfants mais on est parents jusqu'au bout. Pour être optimal, le soutien à la parentalité doit être **multi-facettes** : proposer un ensemble de réponses ciblées plutôt qu'une solution unique valable pour tous, on parle **d'écosystème ou de mille-feuilles**. Plus il y a de salariés qui se partagent les actions mises en place, plus les retours sont élevés pour l'entreprise.

2- Une rationalisation des actions en faveur de la Parentalité est le point de départ pour les optimiser ; inclure la direction des **achats** en amont permet de structurer l'approche, travailler sur des indicateurs mesurables, analyser finement la fiscalité en vigueur, chercher des actions innovantes au meilleur ROI en regardant le coût par bénéficiaire, ... La création d'un **Observatoire interne** permet ensuite de comparer leurs retours (enquête de satisfaction, % de salariés touchés,...).

3- Nos travaux recensent beaucoup d'initiatives innovantes : Parcours choisi, Sticker « family friendly staffing », consultations de pédiatrie, annulation des temps partiels pendant les vacances, ... Tester les propositions sous forme de **pilotes** sur un site ou une direction valide leur **adéquation** aux besoins et maximise ainsi le ROI, en gardant en tête les différences démographiques : « La plupart des besoins se situent en Ile de France où les temps de transport sont très longs et les relations de voisinage moins aidantes. »

4- Pour bien choisir ses actions : mettre en perspective le coût de chacune d'elles ramené au nombre de salariés bénéficiaires et à la durée de leur carrière dans l'entreprise. Certaines actions ont un ROI plus élevé que d'autres, car leur coût est modeste au regard des effets générés. Illustrations : **les retours des Family Days vont au-delà des seuls parents**, cela diffuse des valeurs de bienveillance à l'ensemble des collaborateurs, génère une fierté d'appartenance et débloque des frustrations plus profondes. Une entreprise témoigne avoir fermé ses places en crèches déclarant : « aider 1% de salariés c'est trop peu, **que faire pour toucher un maximum de salariés parents ?** ». Une alternative : à iso-budget, l'accueil des enfants de 3-10 ans en entreprise concerne 10 fois plus de salariés que l'accueil des bébés.

Autres clés abordées dans le livre blanc : Créer un climat de confiance, former les manager, se projeter dans la durée, ne pas négliger des actions de bon sens qui ne coutent rien, communiquer ...