

Parentalité en entreprise

Quel ROI ?

Notre dossier pour
convaincre !



Contexte RH en 2022 :

Vos enjeux

85% des Directeurs des Ressources Humaines seraient disposés à développer une politique ambitieuse de soutien aux salariés-parents si leur direction générale était convaincue d'en retirer un véritable retour sur investissement.

80 % des DRH sont inquiets face à la **perte de leurs meilleurs collaborateurs.**

Et pour cause quelques chiffres édifiants sur la posture des salariés :

- **Près d'1 salarié sur 2 (45 %)** estime qu'il a moins de raison de rester dans la même société.
- Les salariés sont de plus en plus nombreux à chercher du travail ailleurs.
- Les plus jeunes (- de 35 ans) sont **les moins fidèles.**
La crise a eu raison, de leur attachement à l'entreprise.

En 2022, **77%** des salariés positionnent **le salaire** comme **1^{er} critère** pour rejoindre une entreprise. Un meilleur **équilibre vie pro-vie perso (44 %)** et la **situation géographique (40 %)** arrivant respectivement en deuxième et en troisième position.

“L'inflation estimée à +4 % en France en 2022, le pouvoir d'achat au centre des préoccupations des Français.

La **question salariale se place ainsi en tête des critères déterminants** des salariés pour rejoindre une nouvelle entreprise.”

Contexte RH en 2022 :

QVCT en entreprise

86 % des salariés pensent que leur entreprise doit mettre en place une véritable démarche QVCT. La **qualité de vie et condition de travail** a un impact sur la motivation des collaborateurs, sur la fidélisation des talents et la performance des équipes.

- **40 % des salariés de moins de 35 ans et 40 % des femmes** se disent prêts à partir si l'entreprise n'affiche pas des positions et des actions sur des thèmes comme **l'égalité, la diversité et l'inclusion**.
- D'après une étude du BCG, **66% des 25-35 ans veulent quitter leur entreprise dans les 2 ans** pour cause de mauvais management.
- **60 % des cadres** remettent en cause leur motivation à rester si le télétravail leur est refusé.
- **47 % des personnes interrogées sont prêtes à renoncer à un emploi** si l'entreprise ne permet pas une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail.

Être heureux au travail rendrait les salariés :



2 fois
moins malades

31%
plus productifs

9 fois
plus loyaux

55 %
plus créatifs

6 fois
moins absents

Chiffres clés

Parentalité et travail

- 89%** des salariés ont des responsabilités familiales :
La parentalité concerne toutes les entreprises !
- 5 pts** Le niveau de stress est **cinq points plus élevés** chez les parents (hommes et femmes) que chez les non parents.
- 61%** des salariés parents sont confrontés à des imprévus personnels au cours de leur journée de travail.*
- 73%** des salariés parents d'un enfant de moins de 3 ans gèrent un aspect de leur vie privée sur son lieu de travail.*
- 20%** Les familles monoparentales représentent 20% des familles.
- 85%** Les familles monoparentales sont dirigées à 85% par des femmes qui gèrent seules.

L'une des idées reçues les plus répandues au sujet des parents actifs est qu'ils manquent d'implication et que les aider à gérer la garde de leurs enfants est un effort vain.

« Des études ont montré qu'un **environnement de travail flexible et adapté à la famille motive le personnel, réduit le taux de turnover**, aide à attirer de **nouveaux talents, réduit le stress** au travail et, plus généralement, **améliore la satisfaction et la productivité** des collaborateurs“, écrit Anu Partanen dans The Nordic Theory of Everything.

Les femmes parviennent à compenser le **surcoût de leur maternité** par un **supplément de motivation**, de **résistance au stress** et grâce à leurs **compétences spécifiques**.

*Sources : Ipsos 2017

**« Diversité du capital humain et performance économique de l'entreprise » (Goodwill Management)

Chiffres clés

Parentalité et travail

3/4 Lorsqu' un mode d'accueil n'est pas fiable, **3 parents sur 4** sont contraints d'improviser et d'**écourter en urgence sa journée**, prendre un jour sans solde ou travailler du domicile.

30% de l'**absentéisme** en entreprise est dû à une **défaillance de mode d'accueil ou de garde**.

5 Jours Les cadres sont absents en moyenne **5 jours/an***.

1280€ Le coût direct de ces 5 jours d'absence est de **1280 €**.

15/an Ces perturbations de planning interviennent en moyenne : **15 fois par an**.

4h Un problème ponctuel d'accueil (ou de garde) d'un enfant génère près de **4h d'inefficacité au travail** (appels de nounou, interruption de journée, etc.).

« Le coût pour l'entreprise de cette demi-journée perdue s'avère, **3 fois supérieur** à celui d'une **solution d'accueil** qu'elle aurait proposée proactivement. »



Les **coûts compressibles** sur lesquels agir :

Le désengagement des salariés

Le coût global du désengagement n'a fait qu'augmenter depuis la crise sanitaire. En 2016 il était de l'ordre de **98 milliards d'euros en France**.

En 2022, il est estimé à environ **13 340 € par salarié et par an**.

Sur ce montant, **40 % sont des coûts compressibles** (soit 5 300 €),

Un manque à gagner récupérable par les entreprises qui décident d'agir sur la qualité de vie au travail.

Les salariés expliquent le désengagement par un **manque de reconnaissance de leur investissement**, l'incertitude sur l'avenir et une perte de sens dans leur travail.

Risques psycho-sociaux et absentéisme

Depuis la pandémie, **les arrêts maladie** se multiplient (+ 30%). L'épuisement touche 56% des managers qui sont en détresse psychologique et **34 % des salariés sont en burn out** dont 13% en burn out sévère.

60 milliards d'euros sont dépensés chaque année par les entreprises pour faire **face à l'absentéisme**.

L'addition globale liée à l'absentéisme s'élèverait à 108 milliards d'euros par an pour les entreprises (coût, manque à gagner, etc.).

« À l'inverse, des salariés motivés et engagés, c'est **37% d'absentéisme en moins** et **+ 22% de profitabilité**. »

Les **coûts compressibles** sur lesquels agir :

Le turn-over et la fidélisation

Le taux de turn-over moyen en France est de **15,1%**.

Le **coût de remplacement d'un-e salarié-e** qui quitte l'entreprise représenterait **entre 63 jours de salaire et 9 mois***.

41% des parents estiment qu'être aidés à mieux équilibrer leur temps de vie a un impact très important sur l'image qu'ils ont de l'employeur.

Le coût de la fuite des talents

Le coût du remplacement d'un salarié qui quitte volontairement l'entreprise varie selon les coûts liés à son recrutement, sa formation, son onboarding etc.

Remplacer un collaborateur nouvellement diplômé coûte **30 à 40% de son salaire annuel**. Pour un collaborateur expérimenté, le coût est estimé à **150% de son salaire**. Quant au départ d'un collaborateur ultra-qualifié, il pourra coûter jusqu'à **400% de son salaire**.

L'entreprise a donc tout intérêt à fidéliser ses salarié-es.



Les indicateurs de performance

De votre politique de parentalité

La Direction des Ressources Humaines peut elle aussi **mesurer l'efficacité** de ses actions à l'aide de données chiffrées. Cette démarche permet notamment de démontrer **la forte influence des conditions de travail sur la croissance de l'entreprise.**

La valorisation financière de l'entreprise

Une étude réalisée par des analystes indépendants ayant observé les résultats financiers des 100 entreprises les mieux classées au sein du palmarès **Great Place To Work*** a démontré que les entreprises où il fait bon travailler obtiennent des valorisations en bourse **4 fois supérieures à la moyenne de l'indice boursier S&P 500.**

La réduction du turn-over

Selon cette même étude, le **turnover volontaire** de leurs salariés, a été **divisé par 2** par rapport à celui de leurs concurrents.

La fidélisation et l'engagement des collaborateurs

Les conclusions de Partanen font écho à celles du cabinet de conseil Great Place to Work. Après avoir interrogé plus de **400 000 employés**, il a été constaté que **les parents actifs sont plus impliqués** dans leur travail et **envisagent un avenir à long terme** au sein de leur organisation.

L'attractivité et la productivité des collaborateurs

Une étude Ernst & Young conclut que parmi les entreprises qui proposent une politique familiale, **80% d'entre elles** ont constaté une **amélioration du moral** de leurs salarié-es et **70% une hausse de leur productivité.**

« Un salarié interrogé a indiqué qu'il avait décliné une offre d'emploi pour un poste plus intéressant et mieux payé que celui qu'il occupait car **l'entreprise ne disposait pas de berceaux en crèche**, contrairement à son employeur actuel. »

* Etude menée sur une période de 14 années (de 1997 à 2010)

La place en crèche : un **levier déterminant** dans la fidélisation des parents actifs ?

Trouver la solution de garde optimale est la **préoccupation majeure** pour les **jeunes parents actifs**. La crèche est le mode de garde le plus plébiscité par les français salariés. C'est en effet le moyen de garde le **plus fiable, le plus économique** et celui qui garantit le bon développement de l'enfant. Cependant l'accès aux places en crèches municipales est extrêmement restreint :

« Il manque **230 000 places de crèches**, en plus des 450 000 existantes, pour satisfaire les besoins des **2,2 millions d'enfants** de moins de 3 ans. À peine **50% des demandes** de places de crèches sont satisfaites en France. »*

En proposant à leurs employés des solutions adaptées pour l'accueil ou la garde de leurs enfants, **les employeurs leur offrent un avantage parmi les plus précieux.**

Les initiatives en faveur des parents **renforcent ainsi l'attractivité et augmentent le taux de fidélisation** des entreprises.

Offrir des avantages aux parents qui travaillent est une bonne chose, mais cela reste vain si les employés ne les utilisent pas à cause de la **pression sociale.**

41 % des parents actifs estiment qu'ils ne pourraient pas réussir sans l'appui de leur supérieur d'où l'importance primordiale de la culture d'entreprise collective.

Un environnement de travail positif passe d'abord par un leader qui encourage **une culture bienveillante et qui sensibilise tous ses employés.**

« La mise à disposition de places en crèche est le **troisième service le plus plébiscité** par les français salariés. ** »

*Fédération des Entreprises de Crèches

**Etude Opinion Way - 2018

ROI Moyen constaté par les entreprises engagées

Une étude menée dans sept pays a révélé que **89 % des dirigeants de PME** ont constaté une **augmentation de la productivité et de l'efficacité** après avoir mis en place des mesures visant à faciliter la gestion de la vie personnelle des parents actifs.

Les entreprises ayant déployé des actions concrètes **comme la place en crèche** ont vu leurs KPI's considérablement évoluer et constatent en moyenne que :

« **100 € investis** en faveur de la parentalité **rapportent 108 €** à l'employeur. »

8 %
de ROI

+ 12 %
de productivité
par salarié

-25 %
d'absentéisme

-28%
de Turn Over

+ 84%
d'attractivité

-50 %
des coûts de
recrutement

Les sources :

Etudes françaises :

- [Livre blanc Filapi et Observatoire de la parentalité en entreprise](#) :
- Soutien à la parentalité : Investissement et ROI
- Baromètre OPE 2018
- Fédération des Entreprises de Crèches
- 13ème baromètre de l’Absentéisme et de l’Engagement - Etude 2021 Ayming et AG2R La mondiale
- Étude menée auprès de 37 000 salariés par le CSEP et l’Institut BVA en 2018, publiée en 2019.
- Onap : Baromètre Économique de la Petite Enfance Réalités, enjeux et perspectives économiques de la petite enfance en France
- Etude « Du côté des familles », Drees, 2013
- EY, 1er Baromètre économique de la petite enfance, 2019.
- [Étude La Boîte rose](#), menée entre le 1er et le 7 mars 2018 sur 1 804 femmes inscrites au programme de La Boîte Rose.
- Etude de cas Mise en place d’une politique parentalité chez Haigo : [ici](#)
- OpinionWay pour Empreinte Humaine, Février 2022
<https://www.myhappyjob.fr/la-crise-a-modifie-notre-rapport-au-travail/>
- <https://www.elevo.fr/articles/le-vrai-cout-du-turn-over-et-de-la-perte-des-talents>
- <http://courriercadres.com/management/le-salaire-critere-numero-un-pour-77-des-salaries-2-30032022>

Etudes étrangères :

- Étude américaine Bright Horizon, 2008
- Etude l’Université d’Harvard et MIT Mars 2017
- Harvard business review : [une enquête menée auprès des chefs d’entreprise par le U.S. Center for Economic and Policy Research](#)
- <https://www.wrike.com/blog/balancing-family-work-employers-can-meet-needs-working-parents/>

Thérèse MAJNONI d’INTIGNANO :

06 73 48 32 11

direction.julesetjuliette@gmail.com

