

LA PARENTALITÉ, NOUVEAU LEVIER DE PERFORMANCE DES ENTREPRISES

Les difficultés liées à la parentalité peuvent être sources de stress et de fatigue pour les collaborateurs et conduire à des phénomènes de désengagement sur le plan professionnel. Il est de l'intérêt de l'employeur de prendre en compte ses salariés dans leur globalité, y compris dans leur fonction de parent.

Certaines entreprises l'ont compris, il n'y a pas de performance économique durable sans performance humaine. Soutenir la parentalité en entreprise, c'est aider les parents à mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale au quotidien. C'est aussi les soutenir lorsqu'ils traversent des difficultés tout au long de leur vie parentale.

En déployant des dispositifs en lien avec la parentalité, les employeurs attirent, motivent et fidélisent davantage les talents. C'est l'intérêt de ces engagements gagnant-gagnant.

Dernièrement, la crise du COVID-19 a bouleversé l'équilibre des temps de vie et renforcé les besoins d'accompagnement pour les salariés-parents. Pendant le confinement, ces derniers ont mené de front travail et école à la maison. Cette situation a accru les besoins d'articulation et de prise en compte des responsabilités familiales par l'employeur.

Découvrons quelques bonnes pratiques en faveur de la parentalité mises en place au sein des entreprises membres du réseau Financi'Elles.

UNE JOURNÉE DE LA FAMILLE EN ENTREPRISE



Afin de changer le regard des enfants mais également des collègues, certaines entreprises proposent de faire découvrir aux enfants des collaborateurs, l'environnement de travail de l'un de leurs parents.



Taux de satisfaction des participants proche des 100%

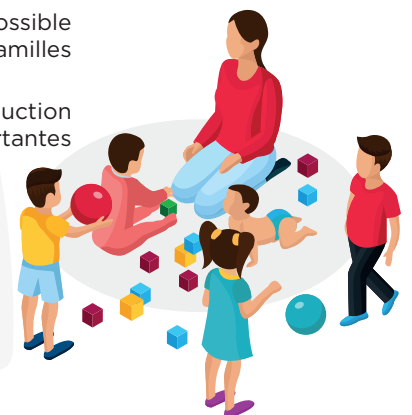
UNE OFFRE DE CRÈCHE EN ENTREPRISE

Pour aider certains collaborateurs à trouver un système de garde, il est tout à fait possible d'offrir des places en crèche accessible à tous selon une localisation choisie par les familles (offre réseau de crèches).

Avec le Crédit d'Impôt Famille (50% de la cotisation brute remboursable) et la déduction des charges (26,5% de l'impôt sur les sociétés), les entreprises bénéficient d'importantes réductions fiscales qui permettent d'alléger les coûts sur ce dispositif.



Retours positifs des utilisateurs sur la proximité du domicile et la qualité de la prestation d'accueil en crèche



DES ATELIERS PARENTALITÉ



L'articulation des temps de vie est un sujet prioritaire pour les collaborateurs-parents. Afin de les accompagner dans leur réflexion et les aider à mieux gérer leurs enfants tout en travaillant, des groupes de discussions sous forme d'atelier et animé par un coach sont proposés. L'objectif est d'identifier les contraintes et d'y apporter une réponse.



Taux de satisfaction proche de 95%

UN PROGRAMME DE MENTORING POUR LES FEMMES EN CONGÉ MATERNITÉ

Les collaboratrices qui partent en congé maternité peuvent, sur la base du volontariat, intégrer un programme qui les met en relation avec une ou un collègue soucieux de consacrer du temps pour les accompagner avant, pendant et après leur congé maternité. L'objectif est de permettre à ces salariées de rester en lien avec l'entreprise, de partager leur expérience et les bonnes pratiques mais également de faciliter leur retour.



Un suivi des binômes via la mise en place de feedback régulier

UN PROGRAMME « WELCOME BACK »



Il s'agit d'un programme permettant d'accompagner les nouveaux parents de l'entreprise au travers d'un parcours constitué de 3 ateliers : « Maman et consciente de mes talents », « Maman et actrice de mon équilibre professionnel et personnel » et enfin « Enjeux et outils d'une paternité épanouie ».



Des ateliers remplis et répondant à un vrai besoin selon les participants



LA PARENTALITE EN QUELQUES CHIFFRES



Un ROI de 8%

100 € investis par l'entreprise en faveur de la Parentalité lui rapportent 108 €.

Un ROI qui s'explique principalement par la diminution de l'absentéisme et par la baisse des coûts de recrutement due à une meilleure fidélisation des salariés tout au long de leur carrière.



65% des salariés arrivent en retard ou doivent partir plus tôt que prévu en raison d'un problème de rupture du mode de garde.



Entre 800 € et 1 250 € coûts estimés pour l'entreprise dus aux perturbations du mode de garde (par salarié-parent).



59% des salariés bloqués chez eux au moins 1 fois/an pour un problème de rupture du mode de garde.



4 h d'inefficacité au travail en cas de problème ponctuel de garde d'enfant (appels de nourou, interruption de journée...).



LE COUP DE CŒUR

DES MANAGERS ACTEURS DE LA PARENTALITÉ

Les entreprises sensibilisent régulièrement sur le thème de la diversité et assez peu sur le sujet de la parentalité. Afin de répondre à cet objectif, un groupe de travail, constitué des entreprises membres du réseau Financi'elles, s'est constitué pour co-construire un parcours de sensibilisation sur le thème « manager la parentalité ». Ce programme prendra la forme de capsules vidéos qui aborderont les sujets suivants « accueillir l'annonce du départ en congé », « organiser la période de congé » et « accompagner le retour ».

Cette série de vidéos est proposée aux manager des entreprises membres dès le Q4 2021 !

CONCLUSION

Pour les jeunes générations, parentalité et entreprise, sont deux sujets qui s'imbriquent. Ainsi, mettre en place une politique RH qui favorise la parentalité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée permet de renforcer la marque employeur de l'entreprise et va permettre d'attirer et fidéliser les talents.

D'après l'observatoire de l'Equilibre des temps de la parentalité en entreprise, 25% des salariés envisagent de quitter leur entreprise pour retrouver un meilleur équilibre. Et toujours selon la même enquête 6 collaborateurs sur 10 attendent des actions en faveur de l'accompagnement des salariés-parents.

La parentalité bien accompagnée est source de performance pour l'entreprise. Pour en savoir davantage sur ces bonnes pratiques liées à la parentalité, n'hésitez pas à contacter l'Observatoire de Financi'Elles.

Source :

<https://www.observatoire-qvt.com/wp-content/uploads/2014/06/livre-blanc-200x250-bat-def.pdf> ; <https://www.aparentiere.com/blog/pourquoi-mettre-en-place-une-politique-parentalite-dans-son-entreprise>