



Les entreprises qui accordent la priorité à la famille réalisent-elles des rendements supérieurs ?

Les employés accordent de plus en plus d'importance au fait de préserver un juste équilibre entre leur vie professionnelle et familiale. De nombreuses entreprises ont donc répondu à cette demande en offrant des possibilités de garderie, de partage de poste ou de travail à domicile. Or, on peut se demander si les entreprises mettent en œuvre ce type d'initiatives simplement parce qu'elles veulent que leurs employés soient plus heureux au travail ou si les milieux de travail favorables à la famille bénéficient de retombées directes en augmentant ainsi la productivité de leurs employés.

Nick Bloom (Stanford University), Tobias Kretschmer (University of Munich) et John Van Reenen (London School of Economics) ont étudié l'éventuelle existence d'un lien entre les pratiques axées sur la famille et la productivité des entreprises. Ils ont également déterminé quels types d'entreprises sont les plus susceptibles de mettre en œuvre des pratiques axées sur la famille.

Les chercheurs ont étudié plus de 450 entreprises manufacturières en Europe et aux États-Unis et ont constaté que les entreprises axées sur la famille étaient plus productives. Par exemple, le chiffre d'affaires par employé était plus élevé. Toutefois, cet effet disparaissait lorsque les chercheurs tenaient compte de l'incidence d'une bonne gestion générale (p. ex., les entreprises qui recouraient à la gestion de la qualité totale, à d'autres pratiques de RH ou au mentorat). Cette recherche laisse penser que la productivité est améliorée grâce à un ensemble de pratiques de gestion – pas juste celles qui visent à mieux concilier la vie professionnelle et personnelle.

Alors pourquoi les entreprises investissent-elles dans de tels programmes s'ils ne contribuent pas à améliorer le rendement ? Bloom et ses collègues proposent que ces entreprises accordent simplement de l'importance au bien-être de leurs employés. Il convient de souligner que si les entreprises qui proposent des programmes axés sur la famille n'affichent pas un meilleur rendement que les autres, elles ne s'en sortent pas moins bien pour autant. Les entreprises qui mettent en œuvre des pratiques

davantage axées sur la famille gèrent en général leurs programmes de primes et leurs ressources humaines avec efficacité et comptent une proportion élevée de gestionnaires femmes ainsi que de travailleurs hautement qualifiés.

Les pressions externes, comme le fait d'œuvrer dans une industrie très compétitive, ne semblent pas rendre les entreprises moins susceptibles d'investir dans des initiatives axées sur la famille. Cette constatation suppose que les facteurs internes, tels que les programmes exigés ou négociés par les employés, sont plus importants.

Les principales implications de cette recherche pour assurer la productivité et la rentabilité de votre entreprise sont que vous devez gérer vos attentes en fonction des résultats de vos pratiques axées sur la famille et vous attendre à ce que ces dernières soutiennent d'autres bonnes pratiques de gestion.

« ...la productivité est améliorée grâce à un ensemble de pratiques de gestion – pas juste celles qui visent à mieux concilier la vie professionnelle et personnelle. »

Si votre entreprise n'offre pas de tels programmes mais emploie un grand nombre de travailleurs hautement qualifiés ou de gestionnaires femmes – soit des employés qui accordent beaucoup de valeur à ce type de programmes, vous devrez sans doute prendre des mesures supplémentaires à cet effet.

Dans cette recherche, les auteurs ont pallié aux limitations des recherches passées en tenant compte d'autres mesures motivées par le rendement et en utilisant des mesures de rendement plus générales. Ils soulignent que les recherches futures pourraient examiner les différences entre les pays en matière de pratiques axées sur la famille, puisque les entreprises en Allemagne, en France, au Royaume-Uni et aux États-Unis présentaient d'importantes différences à cet égard.