

DOSSIER DE PRESSE

6 décembre 2022

CEREMONIE DE SIGNATURE DE LA NOUVELLE CHARTÉ DE LA PARENTALITE EN ENTREPRISE

Une Charte actualisée dans une logique inclusive en insistant sur la parentalité sous toutes ses formes



*Cérémonie organisée dans le cadre de la
Convention annuelle de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail*

*En présence de Madame Charlotte Caubel,
Secrétaire d'Etat rattachée à la Première ministre, chargée de
l'Enfance*



JEROME BALLARIN

Président de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail

Fondateur et Secrétaire général de la Charte de la Parentalité en Entreprise

Les enjeux de l'équilibre des temps de vie constituent des leviers majeurs pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mieux accompagner les salariés dans leurs responsabilités familiales. Cette conviction m'a amené en 2008 à lancer la Charte de la Parentalité en Entreprise, puis l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE), devenu l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail en 2019.

L'évolution des politiques des entreprises en matière de soutien à la parentalité et les remontés des signataires nous ont conduit à envisager l'actualisation de la Charte de la Parentalité en Entreprise. L'objectif est d'aborder le sujet sous un angle plus inclusif, en prenant notamment en compte la question de la parentalité tout au long de la vie et des nouvelles configurations familiales : familles monoparentales, familles recomposées, familles homoparentales, aidants familiaux...

L'Observatoire anime un réseau de 750 signataires de la Charte, employeurs publics et privés, qui représentent 30 000 établissements, soit plus de 6,5 millions de salariés en France (20% de la population active), engagés dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail de leurs collaboratrices et de leurs collaborateurs. Depuis le lancement de la nouvelle Charte ? J'invite aujourd'hui les entreprises à renouveler leur engagement dans un contexte de transformation du monde du travail post-Covid et de nouvelles aspirations du corps social.

Je tiens à remercier très chaleureusement les 54 signataires de la nouvelle Charte de la Parentalité en Entreprise pour leur implication.



Cérémonie de signature de la nouvelle Charte de la Parentalité en Entreprise
Convention annuelle de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail
6 décembre 2022

En présence de Madame Charlotte Caubel,
Secrétaire d'Etat rattachée à la Première ministre, chargée de l'Enfance

La Charte de la Parentalité en Entreprise actualisée s'inscrit dans une **logique inclusive** en insistant sur la **parentalité sous toutes ses formes et tout au long des cycles de vie**. Elle encourage les employeurs à proposer aux salariés-parents **un environnement adapté aux responsabilités familiales, quelles que soient les configurations familiales** : familles nucléaires, monoparentales ou recomposées, couples hétérosexuels ou homosexuels, aidants familiaux, grands-parents actifs...

L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail appelle **le plus grand nombre d'employeurs à rejoindre le réseau des signataires de la Charte** et invite l'ensemble des **signataires historiques** de la Charte à **renouveler leur engagement**. Depuis 2008, **750 employeurs** ont signé la Charte de la Parentalité en Entreprise. Ils représentent **plus de 30 000 établissements** et **20 % de la population active**.

Un enjeu d'égalité professionnelle, de qualité de vie au travail et de performance

La Charte de la Parentalité en Entreprise s'adresse à tous les employeurs : publics, privés, de toutes tailles et tous secteurs d'activité. Le réseau historique des signataires de la Charte de la Parentalité regroupe des entreprises, des organisations publiques et des associations de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, présentes sur l'ensemble du territoire national.

La parentalité en entreprise participe de la **responsabilité sociétale des employeurs et répond à des enjeux d'intérêt général** : égalité entre les femmes et les hommes, qualité de vie et santé au travail, inclusion professionnelle, natalité, bien-être et éducation des enfants, accompagnement des aidants familiaux et solidarité intergénérationnelle.

Repères

- Ecart de salaire entre femmes et hommes : 19 %. Pour les mères de deux enfants : 32 %.

- 28 % des femmes travaillent à temps partiel, v/s 8 % des hommes.

- 20 % des aidants familiaux actifs sont pénalisés dans leur vie professionnelle.

Sources : [XXXXXXXXXXXXXXXXXX](#)

Permettre aux salariés de s'épanouir professionnellement et personnellement

Un enjeu d'équilibre des temps de vie : pour 9 salariés sur 10, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale représente un enjeu majeur et plus de 70 % disent manquer de temps au quotidien pour s'épanouir professionnellement et personnellement.*

Toutes les catégories de salariés, à l'échelle nationale voire internationale, sont concernées : la parentalité en entreprise se matérialise par la mise en œuvre de solutions adaptées au statut, au métier et au lieu de vie de chacune et de chacun.

Repères

- Plus de 6 salariés sur 10 considèrent que leur employeur ne les aide pas assez à équilibrer leurs temps de vie.

- Un sentiment particulièrement marqué chez les parents d'enfants de 19 à 24 ans (69 %, les pères et dans les PME (64 %).

Sources : Baromètre de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail

En signant la nouvelle Charte de la Parentalité en Entreprise, les employeurs témoignent de leur volonté de mettre en place des actions concrètes pour soutenir les salariés-parents, leurs enfants et leurs proches.

Les employeurs déploient une démarche inclusive de soutien à la parentalité en mobilisant l'ensemble des parties prenantes : direction, équipes ressources humaines et santé-qualité de vie au travail, managers et collectifs de travail.

Cet engagement vise trois objectifs majeurs :

Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise

Sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise aux stéréotypes et aux enjeux liés à la parentalité :

les préjugés et les stéréotypes liés à la parentalité sont parfois sources de discriminations au travail. Ils concourent alors aux inégalités professionnelles. Selon le Défenseur des droits, au travail, les femmes sont principalement discriminées au travail en raison de leur sexe ou d'une situation de grossesse ou de maternité : 44 % des mères (et 30 % des pères) déclarent ainsi avoir été victimes de discrimination au retour d'un congé parental.

Informier l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices sur l'engagement de l'entreprise

pour amorcer un changement de mentalités et promouvoir une culture d'entreprise inclusive et bienveillante : la réussite d'une politique de soutien à la parentalité repose sur un climat de confiance, nécessaire à l'expression des salariés-parents. Guides pratiques, Journée de la famille en entreprise, temps d'échange avec le manager sont autant d'opportunités pour informer les salariés, collectivement et individuellement, et les accompagner dans leurs parcours de vie.

Créer un environnement favorable en prenant en compte toutes les formes de parentalité

Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés, en particulier dans les situations de vulnérabilité.

Les besoins d'équilibre des temps croissent avec les responsabilités familiales : 57 % des salariés manquent de temps au quotidien, ils sont 76 % à faire ce constat lorsqu'ils exercent des responsabilités familiales. Si l'âge des enfants n'influe pas sur l'articulation des temps professionnels et personnels, certaines situations familiales nécessitent une attention particulière des employeurs : familles monoparentales, aidants familiaux... Ainsi, 33 % des salariés sont à la tête d'une famille monoparentale. La majorité d'entre eux estime que leur situation familiale les pousse à se mettre en retrait professionnellement.

Aménager l'organisation du travail pour permettre aux personnes d'exercer leurs responsabilités familiales.

Pour faciliter cette conciliation des temps de vie, les salariés-parents souhaitent prioritairement bénéficier de souplesse dans les modalités de travail : aménagements ponctuels des horaires, facilitation du recours au temps partiel, télétravail... Ils plébiscitent également une organisation du travail plus respectueuse des temps de vie personnels : charge de travail et délai raisonnables, réunions entre 9 h et 18 h, droit à la déconnexion en semaine, le week-end et pendant les vacances... Des règles simples de vie quotidienne accessibles à l'ensemble des employeurs, quelle que soit leur taille.

Garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents

Favoriser des pratiques managériales qui garantissent l'inclusion professionnelle des salariés-parents. Plus autonomes avec la massification des outils digitaux, les salariés apprennent à travailler en équipe à distance. Les contraintes imposées par la crise sanitaire ont été l'occasion de repenser le management et l'organisation des collectifs de travail. Les managers démontrent leur capacité à prendre soin de leur équipe, une valeur devenue essentielle aux yeux des collaborateurs et notamment des salariés parents.

Promouvoir des modes de fonctionnement qui assurent aux salariés-parents une équité de traitement dans l'entreprise et les équipes. Les entreprises innovent en mettant désormais l'accent sur le partage du pouvoir, l'initiative, une plus grande autonomie et le respect des individualités à travers une vision du travail plus partenariale voire copartagée. La généralisation du télétravail et une meilleure prise en compte des attentes personnelles sont des solutions particulièrement adaptées aux salariés-parents.





Charte de la parentalité en entreprise

Prendre en compte la parentalité en entreprise, quelles que soient les configurations familiales et tout au long des cycles de vie, c'est aider les salariés à concilier leurs vies professionnelle, personnelle et familiale : mieux vivre et mieux travailler.

La parentalité en entreprise participe de la responsabilité sociétale des employeurs et répond à des enjeux d'intérêt général : égalité entre les femmes et les hommes, qualité de vie et santé au travail, inclusion professionnelle, natalité, bien-être et éducation des enfants, accompagnement des aidants familiaux et solidarité intergénérationnelle.

Elle concerne tous les employeurs - publics, privés, de toutes tailles et tous secteurs d'activité – ainsi que toutes les catégories de salariés à l'échelle nationale, voire internationale. Elle se traduit donc par la mise en œuvre de solutions adaptées au statut, au métier et au lieu de vie de chacune et de chacun.

Agir en faveur de la parentalité en entreprise consiste à privilégier un environnement de travail qui permette aux salariés de s'épanouir professionnellement et personnellement.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes pour soutenir les salariés-parents, leurs enfants et leurs proches.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

➔ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**

- Sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise aux stéréotypes et aux enjeux liés à la parentalité
- Informer l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices sur notre engagement

➔ **Créer un environnement favorable aux salariés-parents en prenant en compte toutes les formes de parentalité**

- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés, en particulier dans les situations de vulnérabilité
- Aménager l'organisation du travail pour permettre aux personnes d'exercer leurs responsabilités familiales

➔ **Garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**

- Favoriser des pratiques managériales qui garantissent l'inclusion professionnelle des salariés-parents
 - Promouvoir des modes de fonctionnement qui assurent aux salariés-parents une équité de traitement dans l'entreprise et les équipes
- 

54 nouveaux signataires s'engagent !

	<p>A2micile est un réseau de services à la personne créé en Alsace en 2005. Nous proposons différentes prestations d'aide à domicile (ménage, repassage, garde d'enfant, maintien à domicile) à travers plus de 200 agences partout en France sous les marques Azaé et Domaliance. Notre objectif ? Faciliter le quotidien des familles ! Depuis toujours, le groupe A2micile soutient la parentalité, que ce soit dans le cadre de nos services, auprès de nos 10 000 salariés qui bénéficient d'un planning souple, ou encore au moyen de notre blog « La vie facile avec mon enfant ». Nous avons signé la première Charte de la Parentalité en Entreprise en 2013 et renouvelons notre engagement en 2022, toujours dans l'objectif d'aider nos collaborateurs à concilier vie professionnelle et familiale.</p> <p>Vincent CHAULET, Directeur Général</p>
	<p>Le souhait d'Adista est aujourd'hui de s'engager officiellement sur le sujet de la Parentalité en signant la Charte de la parentalité en entreprise. Impliquée depuis peu dans un projet de labellisation « Great Place To Work », Adista met un point d'honneur à ce que le sujet de la parentalité, et plus généralement celui de l'égalité professionnelle et de l'équilibre des temps professionnel/personnel, imprègne en profondeur la culture managériale et traduise directement nos valeurs de bienveillance et de prédominance de l'Humain par des actions concrètes avec en premier lieu, le Guide de la parentalité, pour des parents bien dans leur job ! La signature de la Charte de la parentalité en entreprise représente pour nous un acte fort, parfaitement en phase avec l'un des grands axes stratégiques d'Adista guidant toutes nos actions et qui nous tient particulièrement à cœur : être une entreprise où il fait bon travailler.</p> <p>Alexia AMAND, DRH</p>
	<p>ADOMA s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche active visant à atteindre l'égalité professionnelle dans tous les domaines. Dans le cadre des dernières négociations sur cette thématique, le sujet de la parentalité s'est avéré central. Les actions en faveur des salariés parents ont par conséquent été renforcées. En adhérant à la Charte de la parentalité, l'entreprise souhaite encore consolider les mesures qu'elle a déjà mises en place et afficher une politique volontariste en la matière. Adoma s'inscrit également dans la lignée du Groupe CDC HABITAT, auquel il appartient et qui a adhéré à la Charte.</p> <p>Elodie CHABANNE, Directrice des Ressources Humaines</p>



L'ambition de l'Association Française des Managers de la Diversité est d'accompagner nos entreprises adhérentes à mieux gérer leur capital humain, dans toute sa diversité.

Signer la Charte de la Parentalité est pour nous une évidence car nous avons la conviction que l'égalité professionnelle et l'épanouissement des salariés-parents sont source de performance.

Nous souhaitons, à travers cet engagement, lancer un signal fort à l'ensemble des entreprises qui nous ont fait confiance en nous rejoignant

Anne-Laure THOMAS et Johan TITREN, Coprésidents



Signataires de la Charte de la Parentalité depuis 2015, nous sommes conscients des enjeux qu'implique ce rôle au sein de notre entreprise mais également auprès de nos parties prenantes. Nous cherchons donc à mettre en œuvre des actions concrètes pour favoriser la vie familiale et la parentalité. Ainsi, la gestion du cabinet intègre des facilités accordées aux parents. Nous sommes attentifs à ce que les jeunes parents soient peu sollicités en termes de déplacements professionnels lointains, à ce que les congés maternité et paternité et les temps partiels demandés soient facilités. Les réunions tardives ont été abolies. Il est également possible pour les collaborateurs de bénéficier de deux journées de télétravail par semaine. Notons également la mise en place cette année d'une crèche d'entreprise ainsi qu'une solution de mode de garde d'urgence. Un groupe de travail « Parité et Diversité » travaille quotidiennement à la mise en place d'initiatives et d'actions favorisant, entre autres, la parentalité en entreprise. En conclusion, Ailancy s'engage en faveur de la parentalité au travers de sa démarche RSE et se mobilise afin de respecter les valeurs qui lui sont chères.

La crise sanitaire nous a conforté dans l'idée de placer ces enjeux ESG au premier plan. Notre but est d'améliorer la qualité de vie de nos salariés mais aussi de la communauté dans le sens large du terme.

Nous essayons de faire preuve de résilience en nous adaptant aux nouveaux défis et contraintes de notre époque.

Marie-Thérèse AYCARD – Présidente



Akteos s'engage et soutient le développement durable. Celui-ci est le fondement d'un juste équilibre entre développement économique, progrès social, innovation, solidarité globale, protection de l'individu et de son environnement. Akteos a ainsi adopté et applique une culture et une éthique afin de faire évoluer les représentations liées à la parentalité, sensibiliser son équipe aux stéréotypes et créer un environnement favorable aux salarié·e·s-parents, pour toutes les formes de parentalité

Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés, en particulier dans les situations de vulnérabilité

Aménager l'organisation du travail pour permettre aux personnes d'exercer leurs responsabilités familiales

Garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Georges JOURDAIN, Président



AMC Ressources a pour vocation d'accompagner les parents dans la conciliation de leurs différentes sphères de vie que ce soit au sein de la famille, dans le cadre professionnel et même dans le cadre associatif. Nos formations traitent de l'équilibre personnel/familial/professionnel et nous avons déposé en 2016 une certification de performance au travail par la conciliation vie privée vie professionnelle inscrite au répertoire spécifique.

Nous avons été signataire de la première charte et nous souhaitons poursuivre cet engagement.

Isabelle AUZIAS, Dirigeante



Déjà signataire de la Charte de la Parentalité en Entreprise depuis 2016, Amundi accorde une place importante à l'égalité professionnelle et à la prise en considération du temps parental de l'ensemble de ses salariés. Amundi renouvelle son engagement en signant la nouvelle Charte de la Parentalité en Entreprise qui s'inscrit pleinement dans notre politique de qualité de vie au travail visant, notamment, à promouvoir la parentalité et à favoriser la conciliation entre vie privée, vie parentale et vie professionnelle. De façon plus générale, la signature de cette Charte s'inscrit dans le projet Humain du groupe Crédit Agricole, et dans la politique RSE d'Amundi dont l'un des 3 engagements est de placer le développement individuel et collectif de ses collaborateurs au cœur de notre responsabilité d'employeur.

Isabelle SENETERRE, Directrice des Ressources Humaines



Le bien-être de nos collaborateurs et collaboratrices, et plus généralement la qualité de vie au travail, occupent une place centrale dans la réflexion menée par la Direction RH de l'Association Léonard de Vinci qui souhaite œuvrer pour une meilleure conciliation de la vie personnelle et professionnelle de ses salarié.e.s, sachant qu'il en va de sa bonne santé sociale et économique. Avec pour finalité d'accompagner au mieux nos salariés-parents, la signature de cette Charte de la parentalité permettra d'afficher de manière explicite notre engagement en matière de soutien à la parentalité. Conscients qu'il en va de notre responsabilité sociétale, nous mettons ainsi en lumière les actions transverses déjà mises en place et entamons une réflexion sur ce que nous pourrions faire de plus pour continuer d'affirmer une politique familiale forte en faveur de la parentalité

Alice EVAIN, Secrétaire général et DRH



Bouygues Telecom porte un regard bienveillant et inclusif sur la parentalité de ses collaboratrices et ses collaborateurs, avec la volonté de favoriser leur équilibre professionnel et personnel.

Sandrine BRISSART, Directrice des Ressources Humaines



Nous avons déjà signé la précédente Charte de la Parentalité et sommes alignés avec les principes de la nouvelle Charte.

Audrey MATHON-DEBETENCOURT, Directrice



Être signataire de la Charte de la parentalité en entreprise représente un engagement fort en faveur des salariés de la Caf du Nord.

D'autant plus enthousiasmant que l'accompagnement de la parentalité constitue l'une des grandes missions portée au profit de nos usagers, via le versement des prestations, et le déploiement de services.

Nous entretenons la cohérence entre les services, et l'accompagnement des salariés.

2020/2021 : 1 500 salariés, en télétravail obligé, ont réussi à répondre aux usagers en adaptant sans cesse leur outil de travail, leurs méthodes, leurs pratiques. Pour les aider, les motiver, les encourager, nous avons su faire évoluer notre communication, le management, la formation, la santé au travail. La cohésion s'est renforcée, a permis la mise en œuvre du protocole d'accord télétravail volontaire.

70 % du personnel, désormais, apprécie ces nouveaux équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle. Fidèle aux valeurs de notre organisme, la Charte continue de nous accompagner au quotidien, dans la mise en place d'actions qui optimisent l'équilibre vie familiale/vie professionnelle. Cette démarche est inscrite durablement dans notre politique de Ressources Humaines pour favoriser la qualité de vie au travail et le bien-être des salariés.

Luc GRARD, Directeur



La Caf 21 est une entreprise qui se positionne dans la sphère sociale dont un des objectifs est d'agir pour les familles avec pour missions d'aider les familles à concilier vie familiale / vie professionnelle, de faciliter la relation parentale. Assurant pour la population Côte d'Or ces missions, les dispositions internes s'insèrent dans les mêmes orientations. C'est pourquoi, il est important de valoriser et de promouvoir un environnement de travail et une culture d'entreprise qui permettent à nos collaborateurs de concilier les impératifs privés et professionnels. La politique RSE dans laquelle la Caf 21 est engagée depuis 2 ans et la charte de parentalité sont des outils de promotion interne et d'une marque employeur engagée auprès des parents salariés.

Mme Caroline MICHAL, Directrice



Notre volonté est de réaffirmer et d'amplifier notre mobilisation, en faveur d'une politique toujours plus inclusive d'accompagnement et de soutien à la parentalité, pour que chacune et chacun puisse mieux vivre sa parentalité, tant dans sa sphère personnelle que dans son environnement professionnel

Aurélié ROBINEAU ISRAEL, DRH de l'EP et du groupe CDC

Capgemini  engineering

(ALTRAN TECHNOLOGIES)

Notre objectif est de renforcer nos actions dans tous les domaines de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme promouvoir un environnement de travail et une culture managériale permettant à nos collaboratrices et collaborateurs de concilier leur vie professionnelle et personnelle en bénéficiant d'une réelle qualité de vie au travail.

Dominique MARET, Chief HR Officer France



L'égalité est une réalité pour notre cabinet et la diversité est au cœur de notre engagement sociétal. La mobilité pour toutes et tous favorise un juste équilibre en vie professionnelle et vie personnelle. Celle-ci est guidée par un principe : l'autonomie responsable. Le temps de transport étant souvent une réelle contrainte, voire une source de tensions et de fatigue pour les collaborateurs et collaboratrices ayant des enfants, la liberté et la souplesse qu'offre le télétravail (à domicile ou ailleurs) sont gages de sérénité et de confort au quotidien mais aussi en cas de maternité ou de paternité. Nous avons toujours eu ce souci de respecter les contraintes familiales qui ne doivent pas être une entrave à l'évolution dans l'entreprise.

Yves CLAISSE, Associé Fondateur



Au travers de sa politique ressources humaines et de la signature d'accords innovants avec ses partenaires sociaux, Coca Cola Europacific Partners s'est toujours engagé en faveur de l'égalité femmes-hommes. Cette égalité est sous tendue par la conciliation au quotidien de la vie professionnelle et personnelle. CCEP souhaite jouer un rôle auprès de ses salarié(e)s en leur proposant des mesures concrètes sur le thème de la parentalité au sens large (être parents mais aussi avoir des parents auprès de qui on devient aidants). Ces mesures s'inscrivent dans une politique plus large du Well Being qui permet de renforcer l'engagement de nos collaborateurs et d'attirer les meilleurs talents.

La signature de la Charte de la Parentalité est un acte d'engagement supplémentaire afin de continuer de faire évoluer notre politique parentalité et plus largement nos actions en faveur de la qualité de vie au travail de nos salariés.

Odile RENARD, Vice-Présidente People and Culture France



En tant qu'agence conseil en stratégie experte du marché des familles, le bien-être des familles et la pérennité du lien familial sont des valeurs essentielles. Nous savons qu'un salarié heureux est un salarié qui a la possibilité de concilier facilement vie privée et vie professionnelle.

Nous adoptons un management bienveillant et prenons soin d'accompagner les parents avant et après leur congé maternité pour qu'ils se sentent valorisés et reprennent leur activité dans un cadre agréable, familial. Être signataire de cette charte permet d'acter les initiatives déjà mises en place par l'agence et d'être en lien avec les valeurs humanistes et solidaires de notre agence.

Shirley CURTAT-CADET, CEO & Founder



Nous étions signataires, nous sommes engagés pour la parentalité en entreprise et voudrions de nouveau le formaliser à travers votre charte.

Jessica FRECH, Chargée de projets RH

Constructa |

En accord avec ses valeurs familiales, le Groupe Constructa qui a toujours eu à cœur de tout mettre en œuvre pour faciliter la conciliation de la vie familiale avec les exigences de la vie professionnelle, a tenu à confirmer cet engagement en signant la Charte de la Parentalité en Entreprise.

Nous y voyons le symbole de notre détermination à mener dans la durée, les actions permettant à nos collaborateurs-parents de trouver le soutien le plus adapté à chaque étape de leur parentalité, tout en évoluant dans un environnement propice et exempt de toute discrimination faisant obstacle à leur évolution professionnelle.

Sylvine ECKERT – Directrice des Ressources Humaines



La Direction Générale de Coriance a souhaité lancer une enquête de satisfaction à destination de ses collaborateurs, en février 2021. L'analyse des résultats a fait émerger plusieurs thèmes dont celui de la Qualité de Vie au Travail. Nous avons nommé, à cet effet, une référente QVT qui œuvre pour l'amélioration du bien-être de nos collaborateurs par la mise en place de différentes actions. Parmi ces actions, la référente QVT, le comité de pilotage qui l'accompagne ainsi que moi-même, sommes engagés dans une démarche pour l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle de nos salariés. La Charte de la Parentalité en Entreprise nous permettrait de démontrer l'engagement de Coriance et sa volonté de faire respecter cet équilibre.

Yves LEDERER, Président



Pour poursuivre nos engagements pris lors de la signature d'origine.

Olivier HERAULT, Directeur Général



Depuis plusieurs années, Covéa s'engage auprès de ses collaboratrices et collaborateurs en faveur de la parentalité en entreprise. Nous sommes conscient que la parentalité répond à des enjeux sociétaux majeurs tels que l'égalité professionnelle, la Qualité de vie au Travail et encore le bien-être et l'éducation des enfants.

Pour toutes ces raisons, nous souhaitons continuer à mettre en œuvre des actions concrètes afin de créer un environnement favorable pour les salariés-parents, de promouvoir une équité de traitement envers ces derniers et de faire évoluer, plus globalement, les représentations liées à la parentalité chez Covéa.

En signant une nouvelle fois la Charte de la Parentalité, Covéa continue d'affirmer sa volonté de promouvoir un environnement de travail et une culture d'entreprise permettant la conciliation des différents temps de vie de chaque collaborateur.

Esperanza DUVAL GALACHE, Responsable Engagement Sociétal



Signataire de la Charte de la parentalité depuis 2008, Crédit Agricole S.A. et ses filiales ont déployé de nombreux dispositifs pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et personnelle des salariés-parents. Crédit Agricole S.A. et ses filiales s'appliquent à réduire l'impact du congé maternité sur la carrière des femmes et à conserver leur engagement. Pour répondre aux nouvelles attentes des salariés-parents, le Groupe a su adapter l'organisation du travail pour permettre davantage de flexibilité et favoriser un meilleur équilibre pour une bonne gestion de la parentalité. L'Accord-cadre international a mis en place à compter du 1er janvier 2021 un congé maternité de 16 semaines, recommandant aux entités d'instaurer des congés d'adoption ou de paternité afin de prendre en compte les différentes situations de parentalité. En France, la plupart des entités de Crédit Agricole S.A. accordent aux pères dans le cadre du congé légal de paternité de quatre semaines, une prise en charge financière supérieure à celle prévue par la loi. Également le groupe Crédit Agricole S.A offre aux salariés éligibles de Crédit Agricole S.A. et ses filiales de bénéficier de places en crèches, de l'accès pour leurs enfants au centre de loisirs, une offre sportive, des avantages bancaires de l'offre Groupe, de l'attribution de logements sociaux et de l'accès à l'offre de service d'Action Logement Services. Cette offre de services a vocation à contribuer au maintien d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Gwendoline MIRAT, Directrice du Développement RH



Dans le cadre de notre stratégie, la signature de la charte de la parentalité représente une grande étape attestant de notre bonne politique en la matière.

En effet, dans le cadre de notre stratégie en matière de QVT et de bien-être de nos collaborateurs, nous avons mis en place nombre d'actions favorisant tout d'abord l'équilibre vie professionnelle/vie privée de nos équipes (télétravail, horaires modulables).

Nous offrons également à l'ensemble de nos collaborateurs une mutuelle familiale avantageuse (polyvalence des prestations offertes.) et à coût avantageux.

Par ailleurs, la convention actuellement en place (Syntec) prévoit également des dispositions relatives aux congés parentaux (congé maternité, congé paternité). Durant cette période, nous maintenons le contact avec nos consultants récemment devenus parents (demande de nouvelles) tout en restant disponible pour répondre à leurs interrogations et favoriser leur retour à l'issue de celui-ci.

Nicolas GUILLON, Directeur Général



Le groupe Delfingen est une entreprise aux valeurs familiales fortes qui a su concilier développement à l'international et préservation du bien-être des collaborateurs depuis presque 70 ans.

A ce titre, l'entreprise a toujours mis en œuvre une politique ressources humaines favorable conciliant le bien-être familial et l'évolution professionnelle. Ceci s'est traduit dans les faits notamment par des aménagements d'horaires spécifiques et un accès au temps partiel choisi. Plus récemment un accord a été signé en France permettant jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine et des places en crèche locale sont désormais réservées.

En 2007, l'entreprise a créé une fondation d'entreprise à l'international en parallèle de la charte du travail décent. Celle-ci agit sur 5 piliers que sont l'éducation, l'habitat, la santé, le handicap et l'environnement.

Une des valeurs fondamentales du groupe est la solidarité, c'est dans ce cadre que l'entreprise partage 20% de ses résultats nets depuis très longtemps avec l'ensemble des collaborateurs à travers le monde.

Enfin, on peut souligner que 95% des collaborateurs trouvent que Delfingen est une entreprise où il fait bon travailler.

Christophe CLERC, Directeur Corporate



Charte de la Parentalité – NR

A Disneyland Paris, nous avons toujours eu à cœur de placer le bien-être de nos employés, et notamment de nos salariés-parents, au centre de nos priorités. Cet engagement s’est concrétisé dès 2004 avec la signature d’un 1er accord en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis, nous avons déployé de nombreuses mesures concrètes au travers de différents accords d’entreprise signés avec nos Partenaires Sociaux afin de prendre en compte la parentalité, soutenir les salariés, et mettre à leur disposition des programmes et des services facilitant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Au quotidien, 150 places en crèche sont disponibles pour épauler nos salariés-parents ainsi qu’un service de conciergerie aidant à la recherche d’un mode de garde à domicile et proposant du soutien scolaire. A cela s’ajoute, entre autres, la présence de plusieurs salles d’allaitement à travers la destination, la généralisation du télétravail pour les salariés qui peuvent en bénéficier, la parution d’un guide sur la parentalité et chaque année, l’organisation d’une journée dédiée à ce sujet si important.

Ces diverses initiatives s’inscrivent plus globalement dans notre démarche en faveur de la diversité et l’inclusion dont la finalité est de créer un environnement favorable et positif où chacun se sent valorisé et libre d’être authentique. Nous sommes à présent fiers de signer la Charte de la Parentalité en Entreprise qui constitue une nouvelle étape significative dans cette dynamique pour accompagner nos salariés-parents.

Natacha Rafalski, Présidente



Nous avons signé la charte depuis 2019 afin de :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l’entreprise,
- Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- Respecter le principe de non-discrimination dans l’évolution professionnelle des salariés-parents.

Christelle LE COUSTUMER, Directrice RH



Au sein du Groupe Servier, l'attention toute particulière que nous portons à chaque collaborateur se traduit par des actions concrètes tout au long de sa vie professionnelle (intégration, formation, environnement de travail, temps partiel, évolution du télétravail, préparation à la retraite...). Ainsi nous sommes convaincus que favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale contribue à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à la qualité de vie au travail et à l'épanouissement de nos salariés/parents; Nous avons formalisé nos engagements dans ce domaine en signant la "Charte de la Parentalité en Entreprise" en 2015 et nous avons aussi implémenté/déployé au sein du groupe Servier des actions concrètes et dispositifs complémentaires depuis 2015 favorisant la parentalité. Pour toutes ces raisons nous souhaitons signer la nouvelle charte de la parentalité, pour confirmer notre engagement de 2015

Nicolas BOUTS, Vice-Président Exécutif Ressources Humaines



Nous sommes une société de conseil intervenant dans les métiers de la finance de marché. Nous avons été créés il y a plus de vingt de cela. Nous sommes aujourd'hui 25 salariés, donc une petite structure à taille humaine. Prendre soin de nos salariés a toujours été une priorité et nous avons mis en place des pratiques bienveillantes pour nos salariés (dont les parents jeunes ou moins jeunes). Nous portons aussi une attention particulière à l'égalité hommes/femmes, à la non-discrimination, à la diversité. Nous pensons aujourd'hui qu'il est important de formaliser notre engagement en interne comme en externe et de continuer à faire évoluer nos pratiques dans un cadre comme votre charte (celle de la parentalité mais aussi celle de l'équilibre vie professionnelle/vie privée).

Elisabeth LACOMBE, Secrétaire Générale



En tant que dirigeant je suis le seul homme au sein de la société. Ayant une sœur jumelle et élevé par ma mère, ma grand-mère et mes sœurs j'ai toujours prêté une attention particulière au bon équilibre vie personnelle et vie professionnelle de mes collaboratrices. La vie de famille est pour moi plus importante que le business. Offrir un cadre professionnel dans lequel chacun puisse s'épanouir constitue à mes yeux un enjeu central. Signer cette charte ne fait que formaliser nos pratiques depuis 30 ans.

Frédéric FAURENNE, Président



Nous souhaitons signer la Charte de la Parentalité en Entreprise pour proposer à nos collaborateurs un environnement le plus adapté possible aux responsabilités familiales. D'autre part, il s'agit pour nous d'un point important de notre politique d'égalité professionnelle femme/homme. Nous avons mis en place certaines actions au sein de notre mutuelle : la plateforme Lily facilite la vie, le télétravail, la matinée offerte pour accompagner son enfant à la rentrée scolaire...

Nous souhaitons sensibiliser nos collaborateurs à la prise en compte de la parentalité, pour concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Signer cette charte sera pour nous un premier pas vers la mise en place de davantage d'actions concrètes en faveur de la parentalité.

Martine CARLU, Directrice Générale



Nous souhaitons signer cette charte car le Groupe Kardham est engagé sur le sujet de la parentalité de par les équipes qui constituent le Groupe. En effet nous bénéficions d'une population dont la moyenne d'âge est de 36 ans, avec plus de 60% de femmes. De fait, il nous est apparu comme une évidence d'officialiser notre implication sur le sujet.

Frédéric MIQUEL, Directeur Général Associé



Depuis plus de 20 ans, l'entreprise s'est attachée à favoriser le travail des femmes dans l'entreprise. Après avoir changé fait évoluer ses méthodes de travail en ce sens, l'entreprise compte aujourd'hui 78% de femmes dans son effectif. Le principal problème auquel sont confrontés nos personnels féminins est la garde d'enfant, plus que jamais vérifié en ces périodes de crise sanitaire. Nous devons œuvrer pour qu'être maman ne soit pas incompatible avec l'épanouissement professionnel

Tristan RODRIGUEZ, Président



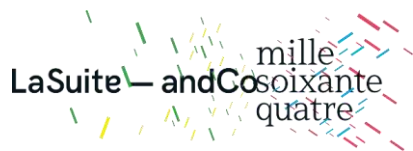
Signer la charte de la parentalité en entreprise est synonyme d'une qualité de vie et de bonnes conditions au travail.

Cet engagement témoigne notre volonté de faire vivre la parentalité en mettant en place des actions favorisant le bien-être et l'épanouissement de nos collaborateurs.

Au-delà du bien être pour les salariés, signer la charte de la parentalité est un vrai levier de performance pour l'entreprise et un atout d'attractivité.

Nous avons donc à cœur de continuer à placer le collaborateur au centre de notre développement.

Oumavani PANDAMANIKUM, DRH



Nous croyons à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle de nos collaborateurs, et nous efforçons de mettre en place des bonnes pratiques qui facilitent la vie des parents, comme la flexibilité des horaires, du télétravail, de l'organisation et l'accompagnement des carrières. Dès la création de l'agence il y a 7 ans nous nous sommes engagés sur ces sujets (2 des 6 associés fondateurs étaient en temps partiel). Depuis l'agence a grandi et nous souhaitons aujourd'hui formaliser cette démarche afin d'en faire un réel outil de dialogue, de partage et d'engagement pour l'ensemble de nos collaborateurs.

Laure BROUILLOT, Directrice Associée



Depuis 2008, nous nous engageons auprès des familles et des entreprises en leur proposant des places d'accueil au sein de notre réseau associatif de crèches inter-entreprises Le P'tit Club.

La qualité d'accueil des enfants et de leur famille dans un cadre serein est notre priorité. Pour renforcer cet engagement et proposer des actions concrètes en faveur de l'équilibre des temps de vie, nous allons ouvrir prochainement, avec l'ensemble de notre écosystème, un tiers lieu dédié à la parentalité au travail. Signer la charte de la parentalité au travail est pour nous une évidence et marque un temps fort dans notre stratégie de développement autour de ce sujet.

En signant cette charte, nous sommes fiers de participer à la responsabilité sociétale des employeurs et de répondre à des enjeux d'intérêt général

Frédéric LESCURE, Président



La signature de la charte est pour nous un acte d'engagement fort et concret dans un dispositif qui a vocation à faire réellement et durablement évoluer les mentalités.

Dans sa pratique quotidienne et notamment dans la gestion du travail avec ses collaborateurs, LOB'PSE a le souci de faire évoluer les représentations liées à la parentalité, de créer un environnement favorable aux salarié-es parents, et de respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle de ces derniers.

C'est donc tout naturellement que nous adhérons à l'esprit de la Charte et souhaitons la signer.

Marc TRAUSCH, Directeur Général



J'étais déjà signataire sous l'entreprise Services et Versa qui est devenue Ma Conciergerie. Nous exerçons depuis plus de 10 ans et sommes impliqués dans la QVT.

Aurélien BRUNETIERE, Directeur Général



Ce sont des valeurs que nous portons intrinsèquement dans notre entreprise. Il était donc tout naturel d'aller jusqu'au bout de notre démarche en adhérant à cette charte.

Madhu Desbois, Directrice Générale



Le secteur du numérique auquel appartient notre société est un secteur qui traditionnellement comporte une surreprésentation des hommes dans les effectifs. A contrario, mc2i est fier depuis plusieurs années de disposer d'une parité quasi-parfaite entre femmes et hommes. A ce titre, la parentalité fait partie des enjeux majeurs de notre société d'autant plus que la moyenne d'âge est de 29 ans avec nombre de jeunes parents. Les métiers du conseil sont souvent des métiers exigeants et nos consultants sont amenés à se déplacer chez leurs clients situés très majoritairement en Île de France. Dans ce contexte, notre société a toujours privilégié l'équilibre entre les exigences professionnelles et celles de la parentalité, notamment en privilégiant les affectations géographiquement proches, en aménageant les horaires et en assurant une stricte non-discrimination de nos salariés parents, et ce à tous les niveaux de la hiérarchie.

L'ensemble de ces éléments fait partie de notre stratégie d'entreprise et de notre volonté de faire de mc2i une société où il fait bon travailler, ce qui a permis à notre société d'être reconnue en tant que telle par l'institut Great Place To Work®.

En signant la charte de la Parentalité, mc2i s'engage dans une démarche d'amélioration continue par la mise en place de mesures concrètes, innovantes et facilitantes.

Stéphane HEGEDUS

Directeur des Ressources Humaines et Vice-Président



Nos Consultant(e)s sont principalement des femmes avec des emplois à forte valeur ajoutée. Recrutées jeunes et avec des expertises qui se développent et deviennent rares sur le marché, nous les fidélisons au maximum. L'accompagnement de la parentalité est donc un enjeu majeur pour leur fidélisation.

Thierry MAGIN, Président



METSYS, un acteur incontournable du numérique, souhaite signer la Charte de la Parentalité en Entreprise afin de réaffirmer et renforcer son engagement de longue date en faveur d'un juste équilibre entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales de ses collaborateurs(trices).

Nous cherchons quotidiennement à favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de nos collaborateurs(trices) et cela passe évidemment par une politique en faveur de la parentalité.

Nous proposons la réservation de places en crèches pour nos collaborateurs(trices), nous les accompagnons dans la mise en œuvre du télétravail pour les jeunes parents ou encore nous leur proposons des mobilités géographiques pour un meilleur épanouissement ; des moments de partage avant et après la naissance sont également prévus ; un arbre de Noël pour les enfants, différentes initiatives au service des parents chez METSYS.

L'adhésion à la Charte de la Parentalité est pour nous une étape supplémentaire dans notre politique sociale et s'inscrit dans le développement de notre politique de bien-être au travail qui est une valeur essentielle au sein de METSYS.

Marine JOUSSEAUME, DRH



Depuis de nombreuses années, le Groupe MGP accorde une attention toute particulière à ses salariés dans ce domaine. Horaires variables, télétravail, rentrée scolaire, prime de crèche, CESTU, berceaux réservés en crèche, temps partiel choisi, sont les principales mesures dont peuvent bénéficier les salariés dans l'entreprise. C'est pourquoi, nous pensons qu'il est important de faire connaître et de signer cette charte.

Nathalie BOUR, Directeur des Ressources Humaines et Moyens Généraux et Achats



Nous aimerions matérialiser notre politique RH qui vise à s'adapter au maximum aux spécificités / contraintes personnelles de chaque employé, liées à leurs vies personnelles et familiales, de sorte qu'un équilibre long terme solide soit trouvé avec leur engagement professionnel.

Par ailleurs, le fait de signer cette charte et de communiquer avec les salariés sur ce sujet devrait permettre à tous les collaborateurs d'aborder cette problématique sans retenue, et pourquoi pas améliorer notre attractivité pour les recrutements futurs.

Pierre WILLOT, Président



Signer la charte de la parentalité est une façon pour Novencia de s'engager publiquement et d'acter les actions que le groupe réalisera auprès de ces collaborateurs toute l'année.

Arnaud ZILLIOX, PDG



Novo Nordisk est d'ores et déjà signataire de l'ancienne Charte de la Parentalité depuis juin 2021. La nouvelle charte s'inscrit pleinement dans les engagements de Novo Nordisk en termes de parentalité. Novo Nordisk souhaite aller plus loin et négocie actuellement un accord collectif sur la qualité de vie au travail qui sera l'occasion d'intégrer de nouveaux engagements en termes de parentalité.

Borhis FLEURY, Directeur des Ressources Humaines



Signataire depuis de nombreuses années **Page Personnel et Michael Page** souhaitent poursuivre leur engagement avec une signature de PageGroup France. La signature de cette charte a été très importante pour nous et reste une ligne directrice forte pour toutes nos actions liées à la parentalité et à l'équilibre des temps de vie au sein de nos entreprises.

Isabelle BASTIDE, Présidente



Nous avons toujours été très attentifs à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle de nos collaborateurs. Depuis la création de l'entreprise, nous avons accédé aux demandes de temps partiels (d'hommes notamment), nous facilitons les demandes de télétravail pour convenance personnelle et les demandes d'aménagement d'horaires pour raison familiale. Aucune réunion ne commence avant 9h30 ou ne se termine après 18h00.

Mathilde ELZIERE, Responsable RSE



La force de Satel a toujours été ses ressources humaines. Sans ses salariés, Satel n'est rien. Aujourd'hui 80% de notre effectif est féminin dont beaucoup de familles monoparentales. Nous mettons tout en oeuvre pour faciliter l'accès à ces femmes et mamans à l'emploi en adaptant les plannings (pas de travail les mercredis et les samedis, fin de production à 17h ...) afin qu'elles puissent s'occuper de leurs enfants et bien sûr un point d'honneur est mis à ce qu'aucune discrimination de salaire ou de formation n'ai lieu. Le bien être en entreprise est un sujet très sensible chez Satel.

Olivier SAFIN, Président



France et International

Notre entreprise a mis en place, en particulier par ses accords Egalite QVT, de nombreuses mesures pour intégrer la parentalité dans la vie professionnelle des salariés qu'ils soient hommes ou femmes.

Ces mesures visent à informer les salariés de leurs droits (livret parentalité) et à s'assurer que l'accueil d'un enfant est sans impact sur la rémunération (paiement à 100% des congé maternité et second parent, maintien de la promotion et de la prime complète, mutuelle familiale) ou la carrière.

Elles visent également à guider l'encadrement de proximité pour accompagner sereinement les salariés concernés.

Ces mesures visent enfin à faciliter différentes étapes de la parentalité (aménagement du temps et lieu de travail, soutien scolaire,..)

En signant la charte nous souhaitons valoriser et rendre visibles ces mesures auprès de nos salariés actuels et futurs tout en restant à l'écoute de nouvelles idées d'amélioration sur ce thème.

Maia-Gaëlle LACASSAGNE, Directrice des Ressources Humaines



Sopra Steria est engagé dans une démarche de qualité de vie au travail et promeut un environnement de travail et une culture managériale compatible avec un équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet équilibre passe par la prise en compte de la diversification des modèles familiaux et de parentalité (monoparentalité, homoparentalité, familles recomposées, aidants familiaux, etc.).

L'accord égalité professionnelle triennal signé sur la période 2021-2023 prévoit notamment :

- la prise en considération du contexte familial dans l'organisation du travail : mise à disposition de places en crèches réunions sur plages horaires fixes, aménagement des horaires de travail le jour de la rentrée, adaptation des conditions de travail des salariés en situation de famille monoparentale
- La facilitation des demandes de passage à temps partiel pour les salariés qui en font la demande et la compensation des cotisations retraite à temps plein
- L'adaptation des conditions de travail des femmes enceintes : aménagement d'horaire dès le 3e mois de grossesse, télétravail au-delà de ce qui est prévu par l'accord télétravail.

La signature de cette charte vise à poursuivre l'évolution des représentations liées à la parentalité dans l'entreprise et à renforcer notre engagement dans la création d'un environnement équitable et favorable à la parentalité.

Helene GRIGNON BOULON, Directrice des Ressources Humaines



SYSTEMIS est une entreprise spécialisée dans le domaine de la cybersécurité depuis 2009 qui s'engage auprès de ses collaborateurs, de ses clients et de ses fournisseurs. Engagés dans une perspective de collaboration à long terme auprès de nos talents nous donnons la priorité au développement d'une politique d'inclusion conforme à nos valeurs.

SYSTEMIS s'est forgé autour de valeurs familiales, moteur de son développement et clé de réussite collective. Elles sont portées par l'ensemble de la Direction, qui veille à ce qu'elles soient appliquées dans le quotidien des équipes. Nous innovons et travaillons sans relâche avec nos talents afin de sensibiliser à la parentalité en entreprise

SYSTEMIS est engagé dans la qualité de vie au travail depuis plusieurs années et souhaiterait élargir son domaine d'action auprès des partenaires, clients et fournisseurs. Signer la Charte parentalité est une façon de promouvoir les bonnes pratiques contribuant au mieux vivre ensemble et ainsi, ancrer une démarche plus globale reconnue de tous.

Cyril MAGLIANO, PDG

UTOPIES[®]

Nous avons signé la charte de la parentalité en entreprise dès 2018 et nous souhaitons aujourd'hui signer la nouvelle Charte de la Parentalité. En effet, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée demeure souvent un défi dans les métiers du conseil. En 2021, nous avons décidé que le congé du second parent passerait des 6 semaines

En vigueur depuis 2019 à 12 semaines, qui pourront être prises en deux fois. Nous avons également allongé de 2 semaines le congé maternité, et créé des congés aidants, des congés enfants malades, des congés « accompagnements de la scolarité » (rentrée, rencontre des enseignants, préparation des examens...), des congés PMA renforcés pour la mère et le second parent...tous rémunérés.

Elisabeth LAVILLE, Fondatrice et Gérante

A propos de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail

L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail a pour mission de mobiliser l'ensemble des parties prenantes (pouvoirs publics, syndicats, employeurs, citoyens, médias, associations, experts...) en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail. L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail est une association loi 1901 créée en 2008 par Jérôme Ballarin, qui anime un réseau de plus de 750 employeurs, représentant 30 000 établissements et 5 millions de salariés, soit près de 20% de la population active.

www.observatoire-qvt.com

Contact presse

Catherine BOISSEAU MARSAULT

Tél : +33 (0)6 89 62 56 35

catherine.boisseau-marsault@observatoire-qvt.com