Sous le Haut patronage du Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité et de la Secrétaire d'Etat chargée de la Famille

Lancement de la Charte de la Parentalité en Entreprise

Paris, le 11 avril 2008

La Charte de la Parentalité en Entreprise a été présentée aujourd'hui par Xavier Bertrand et Nadine Morano. Elle a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales. Initiée par SOS Préma, association d'aide aux parents d'enfants prématurés, et L'Oréal, cette Charte a déjà été signée par 30 entreprises et associations.

Pour un meilleur équilibre vie professionnelle - vie familiale

Placée sous le haut patronage de Xavier Bertrand, Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité et de Nadine Morano, Secrétaire d'Etat chargée de la Famille, la Charte de la Parentalité en Entreprise a 3 objectifs :
- 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.

Sachant que le stress au travail est une des causes de prématurité en France (8% des naissances en 2007) et suite à une étude démontrant que la maternité a encore une incidence négative sur l'évolution professionnelle des femmes*, L'Oréal, partenaire de SOS Préma depuis 2005, a décidé d'accompagner l'association dans la formalisation d'un engagement en faveur d'une meilleure gestion de la parentalité en entreprise. Par cette Charte, SOS Préma entend faire évoluer les mentalités et les pratiques managériales au sein des entreprises, notamment en ce qui concerne la grossesse.

Le lancement officiel de la Charte de la Parentalité en Entreprise le 11 avril 2008 au Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité et en présence de Xavier Bertrand et de Nadine Morano s'inscrit dans la volonté de l'Etat de promouvoir l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Encourager toutes les entreprises à s'engager pour une meilleure gestion de la parentalité

En France, plus de 82% des femmes de 25 à 49 ans travaillent et le taux de natalité est le plus fort d'Europe (source : INSEE 2006). Ainsi, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et une meilleure gestion des parcours professionnels des hommes et des femmes apparaissent comme des enjeux fondamentaux pour les entreprises.

**Etude SOS Préma-Institut des mamans, février 2007*

La Charte de la Parentalité en Entreprise a pour vocation d'associer le plus grand nombre d'entreprises à sa démarche. A ce jour, vingt-huit entreprises et associations se sont déjà engagées aux côtés de SOS Préma et L'Oréal en signant cette Charte.

Un Observatoire de la Parentalité en Entreprise accompagnera les entreprises signataires dans la mise en place de leurs engagements. Les cabinets de conseil en ressources humaines, Equilibres et HR Valley, qui ont participé à la rédaction de la Charte, piloteront cet Observatoire.

Toutes les informations sur la Charte de la Parentalité en Entreprise peuvent être consultées sur le site www.chartedelaparentalite.com

Liste des 30 signataires (entreprises et associations) à ce jour :

Adecco, Alain Gavand Consultants, Alstom Transports, Areva, AT Kearney, AXA,
Bain & Company, Boston Consulting Group, Bouygues Construction, Cari, Carrefour,
Catalyse Marketing, CDJ, Corus Rail France, Cross Knowledge, Equilibres, Ernst & Young,
Orange, HR Valley, Keyrus, L'Oréal, PSA, Randstad, Schneider Electric,
SFR, Sia Conseil, SOS Préma, Starbucks Coffee, Suez, Total.

Contacts Presse

L'Oréal

Guylaine Mercier et Guerric de Beauregard
Tél : 01 47 56 40 24 / 01 47 56 83 06
gmercier@dgc.loreal.com
gdebeauregard@dgc.loreal.com

Pressario pour SOS Préma

Hortense Grégoire
Tél. : 06 08 33 89 88
hortense.gregoire@pressario.fr

Charte de la parentalité en entreprise

Histoire d'un engagement

SOS Préma est une association créée en 2004 par Charlotte Lavril, suite à la naissance prématurée de son 2ème enfant avec 9 semaines d'avance. Le constat de solitude au cours des mois difficiles qui ont suivi et le cadre légal inadapté de la prématurité l'ont amenée à créer une association dont les principales missions sont :
- accompagner et soutenir les parents d'enfants prématurés,
- sensibiliser les pouvoirs publics, la presse et l'opinion publique afin d'améliorer le cadre de la prématurité,
- favoriser le dialogue avec les professionnels de néonatalogie,
- développer la prévention de la prématurité.

Aidée par de nombreux partenaires comme Pampers, Gallia, Dash, La Roche Posay, Télémarket, Dodie, Jacadi, Family Service, Mayane Communications ou Red Castle, l'association entend explorer toutes les possibilités d'amélioration du quotidien des prématurés et de leur famille.

L'Oréal est partenaire de SOS Préma depuis 2005 à travers l'opération « Mallette Préma » qui consiste à distribuer, dans de nombreux services de néonatalogie, des mallettes de produits de soins et un guide de conseils aux parents d'enfants prématurés.
Sachant que le stress au travail est une des causes de prématurité en France, et suite à la publication d'une étude démontrant que la maternité a encore une incidence négative sur l'évolution professionnelle des femmes (étude SOS Préma-Institut des mamans, février 2007), L'Oréal, engagé en faveur de la diversité depuis plusieurs années, a décidé, aux côtés de SOS Préma, de promouvoir une meilleure gestion de la parentalité en entreprise.
Ces dernières années, L'Oréal a mis en place des dispositifs en faveur de ses salariés-parents comme en témoignent l'ouverture de conciergeries, la création de crèches interentreprises, l'aménagement du temps de travail pour les mères ou encore la mise en ligne d'un site Intranet offrant des services allant de la petite enfance à l'adolescence.

Par la Charte de la Parentalité en Entreprise, L'Oréal veut aller plus loin et créer avec SOS Préma une dynamique qui permette aux entreprises de progresser ensemble pour une meilleure gestion de la parentalité.

Le soutien de HR Valley et Equilibres

Pour l'élaboration de la Charte, SOS Préma et L'Oréal ont bénéficié des compétences et de l'expertise de deux cabinets de conseil en Ressources Humaines convaincus que l'équilibre de vie des salariés rime avec efficacité économique.

HR Valley est une société de conseil et de formation en création de valeur par les hommes et les organisations. Elle intervient auprès des directions générales de grandes entreprises en développement des ressources humaines, pilotage du changement, performance managériale et commerciale et formation au management. Un pôle e-learning vient compléter cette offre. En 2007, le cabinet s'est doté d'un pôle d'expertise dédié à l'accompagnement des évolutions sociétales au sein des entreprises sur des mouvements sociétaux tels que la diversité, la gestion des âges, le bien-être au travail, l'assistance aux salariés-parents.

Equilibres, fondée par Karine Armani et Claire Beffa en avril 2005, est la première société de conseil dédiée aux sujets de l'articulation des temps professionnel et personnel et de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Equilibres intervient auprès des entreprises à travers des études des meilleures pratiques, des audits des politiques RH, la rédaction de chartes ou d'accords et la mise en place de solutions pratiques dédiées aux salariés-parents.
Depuis 2007, Equilibres Interactive, agence éditoriale spécialisée, accompagne la prise de conscience des entreprises sur les sujets de l'égalité professionnelle et de l'équilibre de vie en leur proposant des outils et des actions de communication/sensibilisation ciblés.

Etude « Impact de la maternité au travail » - INSTITUT des MAMANS, Février 2007

Aujourd'hui, près de 65 000 bébés par an naissent prématurés entre 5 mois et demi et 8 mois de grossesse (8,1% des naissances). Ces chiffres sont en constante hausse. Le seul facteur d'augmentation de la prématurité sur lequel il est possible d'agir est le mode de vie des femmes (en 2006, 82,3% des femmes âgées de 25 à 49 ans travaillent - chiffres INSEE 2006). En février 2007, SOS Préma a mené avec l'Institut des Mamans une étude sur les conséquences de la maternité sur la vie professionnelle*. Cette étude a été le véritable point de départ de l'élaboration de la Charte de la Parentalité en Entreprise.

Deux tendances majeures se dégagent de cette étude:
1) Si l'impact de la maternité est positif sur l'évolution professionnelle des pères, il est plutôt négatif pour celle des mères :

- 36% des salariées du secteur privé sont stressées à l'annonce de leur grossesse
- 28% ont trouvé un accueil défavorable à leur retour de congé maternité
- 19% des femmes estiment que leur maternité a un impact négatif sur la perception de leurs compétences

2) Il existe peu de dispositifs tenant compte de la parentalité dans l'entreprise :

- 67% des entreprises ne mettent en place aucun moyen spécifique de prise en compte de la parentalité alors que 27% des salariées estiment ne pas avoir un équilibre vie professionnelle - vie personnelle satisfaisant.

Etude « Les PERES MANAGERS en quête d'équilibre : portrait d'une génération qui entend réconcilier travail et paternité » - EQUILIBRES, Février 2008

Mener une carrière tout en étant parent n'est pas une problématique exclusivement féminine. Fort de cette conviction, le cabinet EQUILIBRES a décidé d'aborder ce sujet en donnant la parole à des pères managers : 400 pères cadres sondés, 60 entretiens avec des cadres supérieurs et hauts potentiels de grandes entreprises sponsors (Suez, PSA Peugeot-Citroën, Coca-Cola Entreprise, Saint-Gobain, Bain & Company). Le choix de cette population très ciblée a été fait à dessein : elle est porteuse de la nouvelle culture managériale et les entreprises sont à l'écoute.

Une paternité plus relationnelle qui transforme la relation au travail : 2 pères cadres sur 3 sont en quête d'équilibre de vie tout en souhaitant préserver leur engagement professionnel. Ainsi, 48% des cadres interrogés ont pris leur congé paternité en totalité et 12% partiellement. Incarnation de la loi, le père est devenu relationnel, autonome sur l'ensemble des activités parentales, et surtout avide d'échanger au quotidien avec ses enfants. Pour 81% d'entre eux, être père c'est d'abord consacrer du temps pour jouer, discuter, lire des histoires, et accompagner leurs enfants à l'école. Trois profils-types de pères managers ont été identifiés : « les pourvoyeurs de revenus » pour qui le travail justifie des sacrifices personnels (15% de l'échantillon), « les équilibristes » qui naviguent à vue pour concilier au mieux vies familiale et professionnelle (52%) et « les égalitaires » qui vivent au quotidien un vrai partage des tâches parentales et de l'investissement professionnel (33%). L'un des apports-clés de cette étude est de mettre en lumière que, en 2008, la génération de pères trentenaires est très majoritairement « équilibriste » ou « égalitaire » et entend concilier engagement professionnel et épanouissement familial.

Un sujet qui bouscule les entreprises : Plus de 80% des pères managers attendent des actions concrètes de la part des entreprises, un renouveau des pratiques managériales ; un tiers d'entre eux aspire même à une véritable révolution socioculturelle. Un mouvement est effectivement en marche, même s'il demande à être accompagné. Les entreprises sont poussées par divers impératifs économiques à intégrer la donnée « équilibre de vie » dans leur gestion humaine : tension sur les talents, responsabilité sociale, pression sur l'égalité professionnelle, coûts induits par le stress…. Certaines entreprises commencent à inventer une politique familiale qui s'adresse autant aux hommes qu'aux femmes : services aux salariés-parents (crèches, CESU), souplesse d'organisation de travail ou réflexion sur les pauses professionnelles (congé sabbatique, évolution plus lente)…

**Etude menée auprès de 400 pères et mères interrogés en février 2007*

Charte de la parentalité en entreprise

Vendredi 11 avril 2008 : 30 entreprises et associations s'engagent.
Elles disent pourquoi.

ALSTOM	« Soucieuse de s'adapter aux évolutions sociétales, Alstom s'est engagée depuis 2007 dans un dialogue avec les partenaires sociaux sur le thème de la diversité. Parmi les sujets abordés, la parentalité fait l'objet d'une réflexion spécifique sur les moyens de garantir un environnement de travail sain et respectueux de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Cette volonté s'inscrit dans la démarche *Care for People* mise en place depuis 3 ans par le groupe Alstom. » Bruno Guillemet, Directeur des Ressources Humaines
SUEZ	« A travers l'Observatoire sur la place des femmes au sein du Groupe, Suez a engagé des actions concrètes pour favoriser une meilleure mixité professionnelle : les actions en faveur des salariés-parents nous paraissent fondamentales pour permettre aux femmes en particulier de poursuivre leur engagement professionnel tout en assurant leur rôle de parent. » Valérie Bernis, Directeur Général Adjoint, en charge des communications et du développement durable
groupe carrefour	« Conformément à ses Valeurs, Carrefour met chaque année en œuvre des réalisations concrètes destinées à améliorer la vie du salarié dans l'entreprise. La Charte de la Parentalité en Entreprise est une nouvelle occasion de s'engager à prospecter de nouveaux domaines d'amélioration bénéfiques à tous et synonymes de performance et de fidélisation. » Jacques Beauchet, Directeur Général
CJD Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise	« Depuis 1938, le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise (CJD) est convaincu que les hommes et femmes qui travaillent dans les entreprises sont un facteur essentiel de leur performance. La prise en compte de leurs attentes et la conciliation des projets personnels avec le projet collectif est une juste contrepartie de l'engagement et de la responsabilité qui leur est demandée. C'est fort de ces convictions que le CJD signe la Charte de la parentalité et réaffirme ainsi son engagement en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes et du respect de l'évolution professionnelle des parents-salariés. » Thomas Chaudron, Président
HR Valley Conseil en création de valeur par les Hommes et les Organisations	« HR Valley a vocation à soutenir les actions en faveur des salariés parents. C'est en effet un double projet, humain et économique, qui nous anime. Notre première force, ce sont les consultantes et les consultants qui composent nos équipes. Leur équilibre de vie conditionne leur réussite professionnelle, et par là même, le succès de notre entreprise. » Jérôme Ballarin, Directeur Associé
TOTAL	« Pour que l'entreprise ne voie pas les femmes d'abord comme des mères et voie aussi les hommes comme des pères, Total a développé plusieurs initiatives qui vont de la neutralisation salariale de la maternité à la crèche d'entreprise et à la conciergerie en passant par la gestion des doubles carrières. La charte de la parentalité donne une dimension et un sens nouveaux à cette démarche. » Catherine Ferrant, Directrice de l'Innovation Sociale et de la Diversité

BOUYGUES CONSTRUCTION	« Pour trouver son plein épanouissement dans son travail, il faut parallèlement trouver son plein équilibre dans sa vie personnelle. Cet objectif idéal est conditionné par l'acceptation réciproque des droits et devoirs de chacun. » François Jacquel, Directeur Central des Ressources Humaines
CARI construction services compris	« Nous avons décidé de signer cette charte car nous sommes convaincus qu'être parents n'est pas un frein mais plutôt un levier à la performance. Favoriser la parentalité a des effets positifs sur l'organisation, la productivité, l'épanouissement des collaborateurs et l'attractivité de l'entreprise. DRH, maman de 5 enfants, je me sens particulièrement concernée et convaincue par la nécessité d'avancer vite sur ces sujets. » Nathalie Malan-Manigne, Directeur des Ressources Humaines
AXA PROTECTION FINANCIÈRE	« AXA France affirme à nouveau son engagement et la poursuite de ses actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée de chacun de ses collaborateurs et est ainsi le premier assureur à signer la Charte de la Parentalité en Entreprise. » Serge Morelli, Directeur des Ressources Humaines et de la Communication
corus	« La Responsabilité Sociale est l'une des valeurs essentielles de Corus Rail France. Les engagements de la charte de parentalité correspondent à notre volonté d'accompagner les hommes et les femmes de l'entreprise pour une meilleure organisation de leur vie professionnelle en harmonie avec leurs responsabilités parentales. La signature de cette Charte s'inscrit parfaitement dans la politique de citoyenneté d'entreprise de Corus et de sa maison mère TATA Steel Group. » Gérard Glas, Président
PSA PEUGEOT CITROËN	« Par les engagements pris dans son accord d'entreprise sur l'emploi féminin et l'égalité professionnelle femmes hommes, et par la signature de cette charte, PSA Peugeot Citroën marque clairement sa volonté d'inscrire la prise en compte de la parentalité dans la poursuite de sa politique innovante dans le domaine de l'égalité professionnelle. » Philippe Dorge, Directeur des Relations Sociales et Institutionnelles
BAIN & COMPANY	« Notre attachement au développement professionnel et au bien-être de nos collaborateurs est une vraie caractéristique de Bain & Company. Nous avons décidé de nous engager en signant cette charte de la parentalité dans laquelle nous reconnaissons nos valeurs et notre mode de fonctionnement. Nous sommes extrêmement sensibles et vigilants à ce que nos équipes dans leurs diversités, hommes, femmes, parents ou non, puissent atteindre leur objectif d'une vie professionnelle et d'une vie personnelle épanouie. La qualité du travail que nous faisons pour nos clients est indissociable de la motivation et du développement de nos équipes. » Olivier Marchal, Directeur Général

Charte de la parentalité en entreprise

ATKEARNEY	« Après avoir signé la Charte de la diversité dès sa création en 2004, nous engager sur la Charte de la parentalité en entreprise nous est apparu comme une évidence. Le conseil est un métier qui présente plusieurs conditions favorables à l'équilibre de vie dans la durée : la reprise de poste à l'identique à l'issue d'un congé parental et le travail à temps partiel sont assez faciles à organiser. Notre engagement porte également sur l'attention collective et individuelle aux horaires de travail ainsi que sur les services à la personne. » Eric Gervet, Partner et Directeur Général
Sia conseil	« L'égalité professionnelle fait partie des fondements de notre politique RH. Ainsi, nous appliquons depuis l'origine une stricte égalité salariale homme/femme tant à l'embauche que tout au long de la carrière de nos consultants et consultantes. L'équilibre entre exigence professionnelle et épanouissement personnel trouve ses racines dans notre culture de responsabilisation, de dialogue permanent, et de recherche de solutions adaptées. La charte de parentalité est donc pour nous un engagement à continuer dans la voie de la modernité en partageant nos expériences avec les entreprises les plus innovantes.» Jérôme Miara, Directeur Général
Adecco	« Avec la Charte de la Parentalité, Adecco confirme ainsi son engagement et sa politique de respect des valeurs de chacun. » Serge Vo-Dinh, Secrétaire Général
Keyrus	« Pour Keyrus, signer la Charte de la parentalité en entreprise s'inscrit dans les valeurs du Groupe dont le mode d'organisation place le collaborateur au coeur des préoccupations. De plus, l'engagement que nous prenons en signant cette Charte s'inscrit dans notre démarche globale de promotion de la diversité et de lutte contre toute forme de discrimination. Nous contribuons ainsi améliorer un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle pour l'ensemble des salariés de Keyrus. » Soumia Malinbaum, Directrice des Ressources Humaines
Schneider Electric	« Schneider Electric a, dans son accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, signé en 2004, explicitement déclaré son "souhait de participer à l'évolution des rôles dévolus à chaque sexe dans la société" et a instauré par exemple dans la foulée: la flexibilité des horaires de présence sur les sites, des mesures d'aménagement des temps pour les parents élevant seuls leurs enfants, abondé le congé paternité pour inciter tous les père à l'utiliser, créé 65 places de crèches sur ses deux plus gros bassins d'emploi, etc. » Catherine Belotti, Directrice Diversité
SFR	« La parentalité s'inscrit naturellement dans notre politique de développement personnel et professionnel de nos collaborateurs. En signant la charte de la parentalité, SFR renforce son engagement déjà présent dans son accord sur l'égalité professionnelle. » Antonella Desneux, Directrice de la Responsabilité et de l'Innovation Sociale

Charte de la parentalité en entreprise

Catalyse Marketing – Conseil et Accompagnement des équipes Marketing	« Il est tout naturel pour Catalyse Marketing de s'engager sur le sujet de la parentalité. En effet, cela correspond à des valeurs fortes que nous mettons en application en interne par des aménagements du temps et du lieu de travail. De plus, forts de nos expériences antérieures en entreprise, nous avons décidé que l'une de nos missions consistait à prendre en charge les projets stratégiques qu'une responsable marketing laisse toujours à regret losrqu'elle part en congé maternité. Nous y apportons le maximum de valeur ajoutée pour, au final, assurer à cette jeune femme sérénité et succès à son retour ». Crystèle Thimon, Dirigeante
Ernst & Young	« Ernst & Young est fier de signer la Charte de la Parentalité car il est essentiel que chacun - homme ou femme - puisse s'épanouir et progresser dans son parcours professionnel tout en maintenant un équilibre avec sa vie familiale et personnelle. » Céline Eydieu-Boutte, Associée en charge de la diversité
orange™	« La signature de la Charte de la parentalité s'inscrit parfaitement dans la démarche de France Télécom-Orange en faveur de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, initiée depuis plusieurs années et renforcée récemment par un nouvel accord avec nos partenaires sociaux. Nous avons ainsi mis en place des mesures concrètes notamment en matière d'organisation du travail, comme par exemple, la prise en charge des frais de garde des enfants lorsque des formations se déroulent en dehors des heures habituelles de travail ou la volonté d'éviter des réunions après 18 heures. Ces mesures permettent à nos collaborateurs de concilier vie privée et vie professionnelle et de faire en sorte que la parentalité soit pour eux une source de richesse et d'équilibre, favorisant leur épanouissement dans l'entreprise. » Laurent Depont, Directeur Mondial de la Diversité
BCG The Boston Consulting Group	« Nous sommes une entreprise pleine de jeunes personnes dynamiques et ambitieuses que nous souhaitons aider dans leur projet de devenir parent. La signature de cette charte, c'est une façon de leur rappeler que nous les soutenons dans cet objectif, et de les aider dans leur épanouissement personnel et professionnel ! » Jean-Michel Caye, Directeur Associé
L'ORÉAL	« Par cette Charte, nous voulons renforcer notre engagement en faveur de nos salariés-parents. Pour L'Oréal, il s'agit de gérer la parentalité de manière individualisée et prévisionnelle. L'accompagnement des mères avant et après leurs congés maternité ou la mise en place de crèches à proximité des lieux de travail font partie d'un dispositif qui vise à réconcilier réussite professionnelle et épanouissement personnel » Jean-Claude Le Grand, Directeur Mondial de la Diversité
randstad work solutions	« Engagés dans une politique volontariste de promotion de l'égalité professionnelle, il nous est apparu important de formaliser notre attachement à l'équilibre des temps de vie et à la prise en compte de la parentalité dans la gestion des ressources humaines. » Aline Crépin, Directrice Marketing et Communication

	« Nous avons décidé de signer la charte de la parentalité car elle s'intègre parfaitement dans les valeurs que nous développons en interne. En effet parmi les 6 principes fondamentaux de notre entreprise il y a : offrir des conditions de travail exceptionnelles et traiter chaque partenaire avec respect et dignité. La parentalité pour nous c'est tenir compte des responsabilités des parents et par conséquent intégrer ces responsabilités lors de la réalisation des plannings de travail des équipes. » David Lamy, Directeur des Ressources Humaines
	« Une société en très forte croissance comme Crossknowledge s'est dotée depuis le départ d'un solide système de valeurs, parmi lesquelles le respect des individus. Favoriser l'épanouissement individuel et l'équilibre avec sa vie de famille entre dans ce cadre et est un engagement de chaque instant. » Steve Fiehl, Managing Director
	« Par la signature de cette charte, Alain Gavand Consultants, Conseil en Ressources Humaines et intermédiaire de l'emploi, s'engage à garantir concrètement à ses parents salariés, femmes et hommes, l'ensemble des dispositions énoncées dans son Label Égalité Professionnelle qui visent à favoriser l'égalité professionnelle au travail et notamment la parentalité en conciliant au mieux vie professionnelle et vie familiale. » Alain Gavand, Président Directeur Général
	« Areva s' engage en faveur de l'égalité des chances. Cet engagement passe notamment par la mise en place de mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Ainsi l'accompagnement des nouveaux parents est facilité par la création de crèches d'entreprises, des conciergeries apportent à nos salariés des services personnalisés, un suivi particulier du recrutement, de la formation, des évolutions professionnelles est organisé. Une démarche avec les partenaires sociaux en France et en Europe contractualisent nos engagements. » Marianne Naud, Directrice de la Politique Sociale
	« EQUILIBRES a été créé à partir d'une conviction personnelle de deux femmes actives, mères de trois enfants : l'équilibre de vie des salariés rime avec efficacité économique. Nous sommes fières d'avoir participé à la rédaction de cette charte, étape fondamentale pour une meilleure prise en compte de la parentalité au sein des entreprises. » Claire Beffa et Karine Armani, Associées
	« Signer la Charte de la Parentalité en Entreprise, c'est s'engager à faire avancer les choses en devenant acteur de progrès de la société. Et pour nous, c'est l'aboutissement d'un projet de prévention de la prématurité. » Charlotte Lavril, Fondatrice