

Focus Parents 2025

Les meilleurs alliés des entreprises ?
La réalité sur l'expérience vécue par les salariés parents !

Analyse basée sur les **avis certifiés** collectés dans le cadre de la campagne
HappyIndex®AtWork menée du 01/09/2024 au 31/08/2025
auprès des collaborateurs s'identifiant en tant que parents et parents et aidants (8774).

CHOOSE
MYCOMPANY
AVIS CERTIFIÉS



Stéphanie d'Esclaibes
Voix engagée pour l'enfance

| Conférencière

| Autrice

| Hôte du 1er podcast sur l'enfance *Les Adultes de Demain*

| Accompagne des projets engagés pour l'enfance et la famille

stephaniedesclaibes@gmail.com



EDITO

La place de l'enfant au sein de la famille a considérablement évolué ces dernières années. Conscients de leur responsabilité éducative pour le bien-être et le devenir de l'enfant, les parents ont de plus en plus à cœur de s'investir pour accompagner leur développement et favoriser leur épanouissement. Si **les inégalités en termes de charge parentale persistent toujours entre les hommes et les femmes**, le consensus est clair : **la parentalité n'est plus un "à-côté" ou un engagement réservé aux femmes.**

Devenir parents est un bouleversement pour tous, une transformation intérieure qui **remue nos aspirations personnelles**. Pourtant, atterrir dans ce nouvel univers reste souvent difficile, surtout lorsque "sa vie d'avant" refait surface.

Dans ce contexte, **l'idée même de distinguer vie personnelle et vie professionnelle est devenue dépassée**. Un "autre soi" ne peut plus être attendu à la maison et au travail. Tout s'entremêle. Une pandémie mondiale, ou les aléas du quotidien (enfants malades, nuits compliquées, écoles fermées, etc.) nous le rappellent : **la parentalité fait partie de notre vie, partout et tout le temps.**

La **vie de famille déborde sur le quotidien professionnel, tandis que le temps passé en famille est largement dicté par le travail**. Cette réalité crée une culpabilité permanente, une course effrénée pour atteindre un équilibre impossible. L'épanouissement au travail, tout comme les moments de qualité en famille, en souffrent inévitablement.

L'entreprise ne peut plus fermer les yeux sur cette réalité. L'épuisement parental est réel : la majorité des parents déclarent "qu'il est aujourd'hui difficile d'élever ses enfants" (OpinionWay Les Français et la parentalité- mars 2025).

Travail et famille peuvent et doivent être sources d'enrichissement mutuel. L'entreprise peut être cet acteur pionnier de cette évolution sociétale, prenant toute sa place dans notre responsabilité collective envers les familles. **Être parent en entreprise ne serait plus une charge à cacher, mais une fierté à assumer et valoriser.**

Les entreprises qui s'engagent sur ce terrain ont tout à y gagner : les résultats de ce livre blanc en sont la preuve. Ensemble, **soutenons la parentalité et faisons de l'entreprise un pionnier de cette révolution.**

MÉTHODOLOGIE

Alors quelles sont les entreprises qui ont su répondre aux aspirations des parents ?

ChooseMyCompany mène l'enquête et vous dévoile les meilleures entreprises selon ceux qui élèvent les futures générations !



Grace à l'enquête annuelle EngagementIndex® de ChooseMyCompany, le **Focus Parents** explore la relation au travail par les yeux des parents. Au sein de cette étude qui regroupe les **avis de 67 000 salariés français dans 412 organisations**, près de 9000 parents - pères comme mères - ont participé et donné leur avis.

- **Critère de ranking** : Taux de réponse favorable consolidée sur les 18 questions du questionnaire **EngagementIndex® 2025** de ChooseMyCompany
- **Périmètre** : France
- Classement effectué avec le **filtre « Je suis parent » « Je suis parent et aidant »**
- **Source** : **Avis certifiés** collectés dans le cadre de la campagne **EngagementIndex®** menée du 1/09/2024 au 31/08/2025 dont **8 874 répondant(e)s s'identifiant en tant que parents et parents et aidants**

LE MODÈLE D'ANALYSE ENGAGEMENTINDEX® 2025

Analysez et développez la motivation de vos collaborateurs*

RESSOURCES

Avoir les moyens de réaliser sa mission

CONNEXION

Vouloir aller plus loin pour son organisation

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- J'ai l'opportunités d'apprendre et développer mes compétences (projets, coaching, formations, certifications, partages de connaissances...)
- Je comprends bien comment ma performance est évaluée
- Je comprends comment je peux faire évoluer ma carrière avec cette entreprise / organisation (responsabilités, projets, activité, réseaux, mobilité, promotions...)

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- Les modes de travail mis à ma disposition sont modernes (locaux, logiciels / applications, flexibilité, travail à distance, intelligence artificielle, management participatif...)
- Les différents services de cette entreprise collaborent de manière efficace
- Je suis satisfait(e) de la manière dont j'articule ma vie professionnelle et personnelle

MANAGEMENT

- Je sens que j'ai les moyens d'atteindre mes objectifs
- Je comprends comment les décisions sont prises dans cette entreprise / organisation
- Je vois l'utilité et l'impact de mon travail sur la réussite de l'entreprise / organisation

RECONNAISSANCE

- Je me sens reconnu(e) et encouragé(e) dans mes efforts
- Je considère que ma rémunération est adaptée à mes responsabilités
- Je suis satisfait(e) des avantages proposés par cette entreprise / organisation en complément de ma rémunération (primes/ incentives, bonus, intéressement / participation, restauration, congés, mutuelle, crèches...)

RAISON D'ÊTRE

- J'ai confiance en l'équipe de direction (exemplarité, compétences, gestion du changement)
- Je suis fier(e) de nos produits / services
- J'apprécie la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, esprit d'équipe, collaboration...) au sein de l'entreprise / organisation

DEVELOPPEMENT DURABLE

- Je trouve que l'entreprise / organisation intègre suffisamment les enjeux environnementaux actuels
- Dans cette entreprise / organisation, chacun.e bénéficie des mêmes opportunités d'embauche, de rémunération, d'évolution (âge, identité de genre, origine, croyance, LGBTQIA+, diplôme, situation de handicap...)
- Je suis en phase avec le projet de l'entreprise / organisation (stratégie, activité business, raison d'être, culture, valeurs...)

Ce que j'aime le PLUS / MOINS dans l'entreprise | Ce que j'aime le PLUS / MOINS dans ma mission

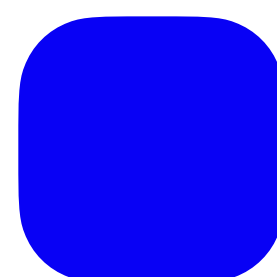
Je recommanderais cette entreprise / organisation à un ami pour venir y travailler

Pays/ Service - Fonction / Expérience / Ancienneté / Management / Age /Identité du Genre / Contrat / Travail à distance / Utilisation IA / Qualité de Parent - Aidant

Salariés CDI, CDD Collaborateurs non-salariés ≥50% temps sur les 6 derniers mois (intérimaires, agents, conseillers, représentants, freelances, consultants / contributeurs indépendants personnes physiques...)
Hors mandataires sociaux, alternants / stagiaires / VIE



Celica Thellier
Co-Founder & CRO,
ChooseMyCompany



INTRODUCTION

Parents au travail : un révélateur des transformations de la société

En 2025, la parentalité au travail ne peut plus être abordée comme un simple sujet d'équilibre vie pro / vie perso. Dans un contexte de baisse historique de la natalité, de hausse du coût de la vie, de crise du logement, et d'instabilité politique, **les salariés-parents expriment un besoin de sécurité et de soutien renforcé** — non seulement pour élever leurs enfants, mais aussi pour **continuer à se projeter dans un avenir professionnel viable et désirable**.

Cette **parentalité s'exprime au pluriel** : familles solos, recomposées, homoparentales, ou encore aidants familiaux, souvent invisibles. Elle s'inscrit dans une société où la place des enfants évolue et parfois divise. Tandis que la parentalité devient un sujet public, on voit aussi **émerger des espaces "no kids"**, traduisant une volonté de mieux délimiter les temps et les usages entre individus. Et si le **travail hybride** promettait plus de souplesse, il accroît parfois la charge mentale, en brouillant les frontières entre temps professionnel et parental.

Les attentes sont claires : **flexibilité réelle, stabilité de carrière, accès équitable aux congés parentaux, soutien logistique et financier**, mais aussi légitimation du rôle parental dans l'espace professionnel. Le tout, sans stigmatisation ni ralentissement de carrière.

Certaines entreprises font le choix inverse du "no kids" : elles affirment une culture family-friendly assumée, sans tomber dans l'infantilisation. En s'emparant du sujet, elles ne répondent pas à un besoin périphérique : **elles affirment leur responsabilité sociale, renforcent leur culture d'inclusion et construisent les bases d'une performance durable**. La manière dont une organisation traite ses salariés-parents est aujourd'hui un révélateur de sa maturité managériale et de sa capacité à accueillir la complexité du réel.

Celles qui réussissent ont souvent trouvé la bonne formule : un **équilibre subtil entre soutien concret et respect de l'intimité**, qui repose sur une vigilance continue et une **confiance partagée**.

Ce livre blanc propose d'explorer cette complexité à travers les données de terrain recueillies dans des centaines d'entreprises. Il identifie des leviers d'action concrets, des pratiques inspirantes, mais aussi des points de tension. Car **la parentalité n'est pas qu'un enjeu RH : c'est un défi collectif, un test de modernité, et un puissant indicateur du lien que nous voulons entretenir avec le travail**.

CHOOSE
MYCOMPANY
AVIS CERTIFIÉS

LES PARENTS ET LEUR VÉCU EN ENTREPRISE

1

Les parents, meilleurs ambassadeurs

À satisfaction équivalente, ils recommandent davantage leur entreprise

2

Le curseur des priorités a bougé

Une mission porteuse de sens avant tout : se sentir utile, maintenir un bon équilibre vie pro/perso, être fier de ce que l'on fait et ce que l'on produit.

3

Parents, des managers sont nés

La parentalité renforce l'état d'esprit managérial

4

Le “gap maternité” recule mais persiste

Les Écarts Mères vs non-Mères restent forts : égalité de traitement, moyens, évaluation, reconnaissance sont à la traîne...

5

Ce que font les meilleurs

Les entreprises championnes du classement Parents embarquent leurs collaborateurs parents dans le grand projet de l'entreprise à travers une vision et un cadre clair, une reconnaissance juste et adaptée, en assurant l'égalité des chances.

Il était une fois...

Etre salarié et parent en 2025, toute une histoire !

Key learnings

1 Engagés et motivés : Les parents, meilleurs ambassadeurs !

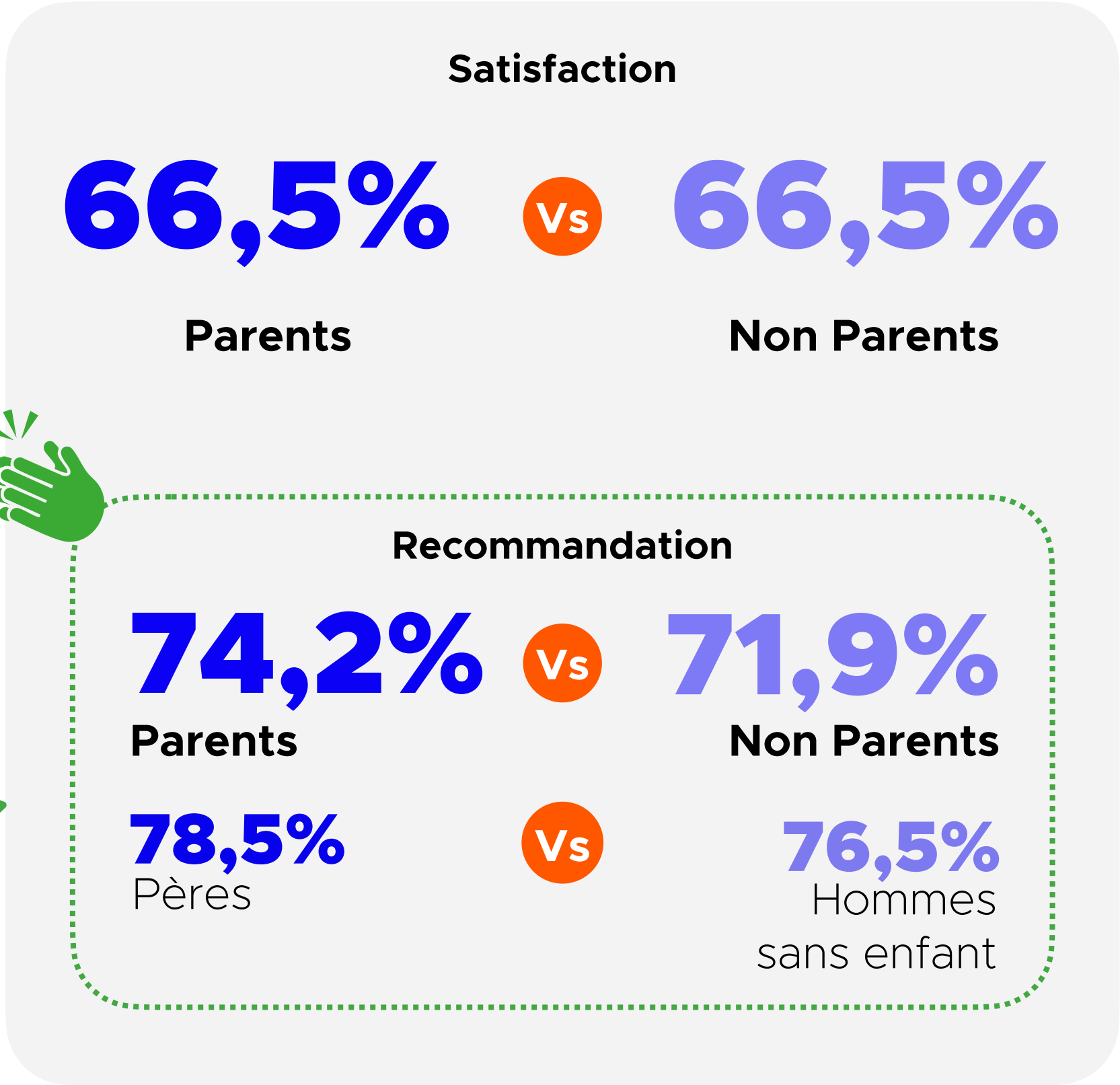
À satisfaction équivalente, ils recommandent davantage leur entreprise. Davantage à la recherche de stabilité, **les parents sont sensibles à la pérennité de la relation avec leur employeur**. Cela se traduit par **un effet boost sur la recommandation !** Un marqueur fort de leur bien être au travail !

Et c'est d'autant plus fort chez les **pères** !

Focus sur les parents qui sont aussi aidants

Satisfaction	Recommandation
64,7%	71%

Peu visibles car ils s'expriment moins sur leur statut d'aidants, les parents-aidants font face à des défis d'organisation de leur vie plus complexes. Cela se reflète dans leurs taux de satisfaction et de recommandation inférieurs aux autres collaborateurs..



Key learnings

2

Chez les parents, le curseur des priorités bouge : Sens et équilibre avant tout !

La parentalité ouvre un autre rapport au monde. La volonté de contribuer à un projet qui a du sens et dans un cadre sain et équilibré émerge. Près de **8 parents sur 10** placent **l'utilité de la mission et l'équilibre vie pro / perso** dans leurs motifs de satisfaction les plus importants, Illustration que la parentalité impacte les priorités ! Ils doivent en effet mener de front deux vies bien remplies.

Ce qu'ils disent aimer le PLUS dans l'entreprise

"L'équilibre vie familiale/vie pro. La **flexibilité** sur l'organisation de mes journées."

"L'esprit d'équipe, le fait d'aller **relever des challenges ensemble**, le fait de se surpasser"

S'épanouir au travail ET en famille !

Satisfaction des parents		Vs non parents
Priorités	79,3%	Utilité et impact de la mission +3,2pts
	78,1%	Equilibre vie pro / perso +4,7pts
	78%	Fierté des produits et services +3,7pts
	75,7%	Qualité des relations humaines -1,9pts
	73,5%	Modes de travail modernes +0,9pts



Parents et non parents ont les mêmes motifs de satisfaction principaux mais pas avec les mêmes priorités.

Key learnings

3

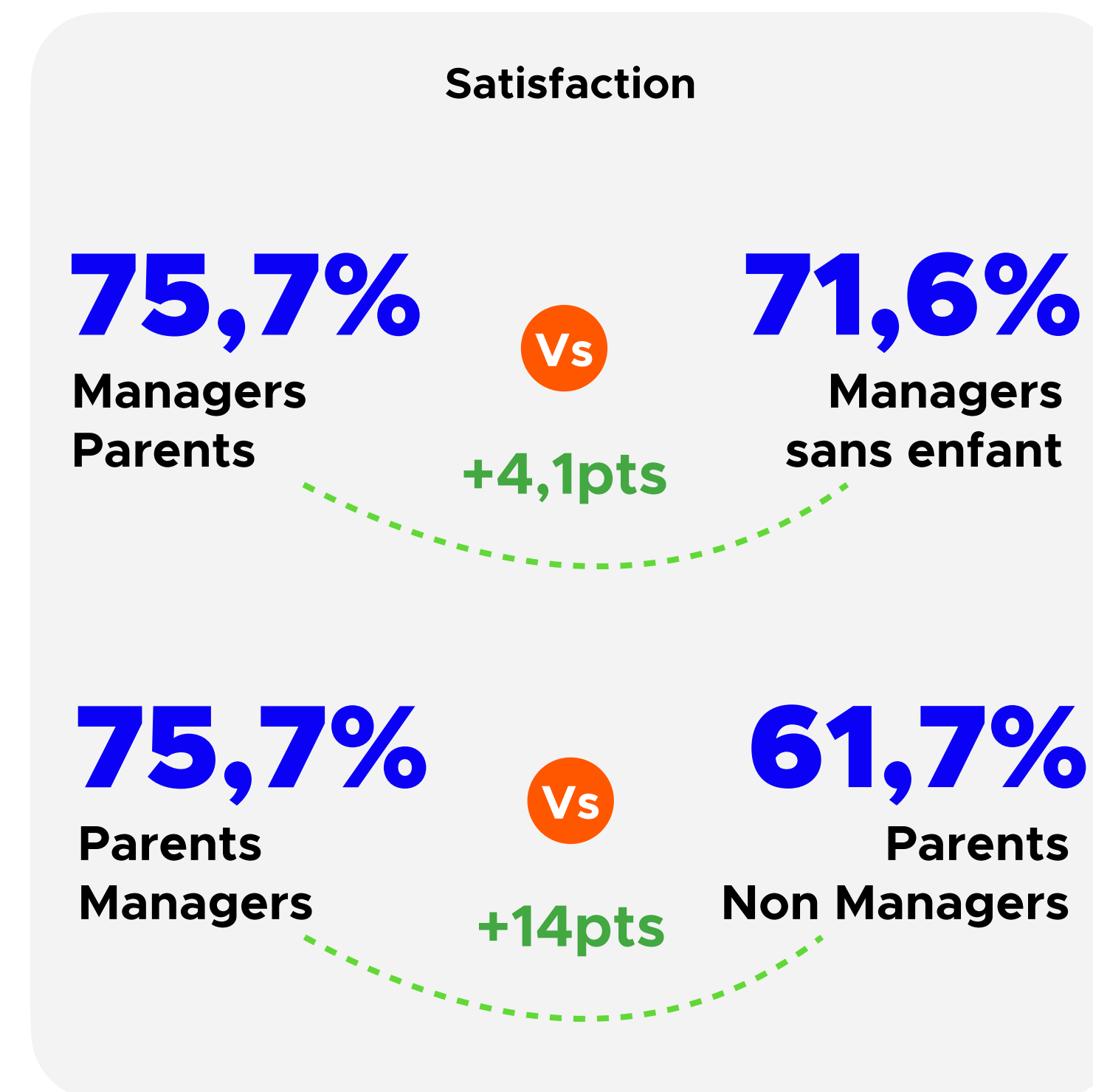
Parents, des managers sont nés !

Les managers sont plus satisfaits lorsqu'ils sont parents.

La parentalité renforce l'état d'esprit managérial. Habités à la maison à piloter leur organisation familiale, les parents qui managent des équipes sont plus épanouis que leurs collègues parents qui restent des contributeurs individuels.

Portés par la vision de l'entreprise qui les fait évoluer à la hauteur de leurs attentes, Ils ont à coeur de **faire grandir leurs équipes**, de construire un projet commun auquel ils adhèrent et qui les rend **fiers** !

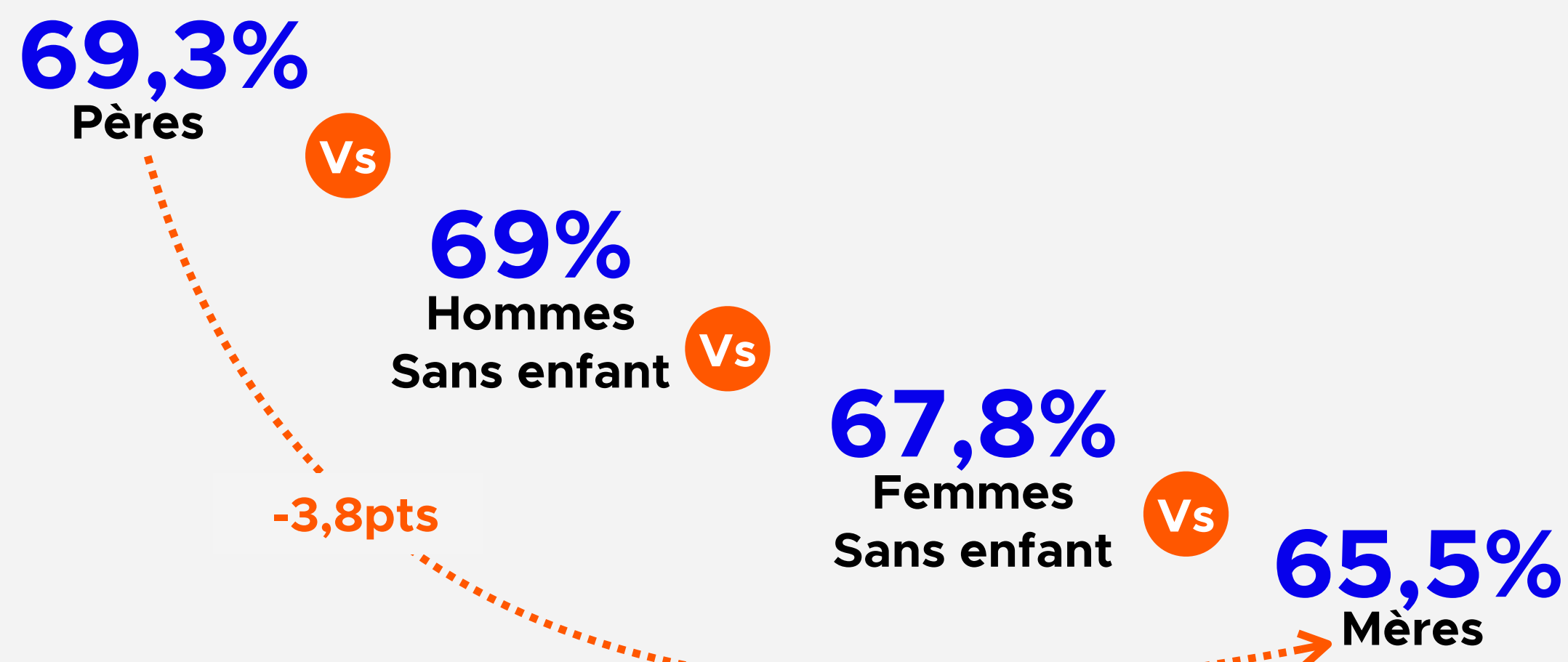
Ce que j'aime le PLUS dans ma mission
"Accompagner et développer les compétences de mon équipe"



4 Le “gap maternité” recule mais persiste

Non seulement les mères ne vivent pas le même conte de fée que les pères, les Écarts mères vs femmes sans enfant restent forts : égalité de traitement, moyens, évaluation, reconnaissance sont à la traine...

Satisfaction globale*



Encore cette année, **les mères restent moins satisfaites que les pères (-3,8pts)**, et les **femmes sans enfant (-2,3pts)**.

Alors que l'**écart de satisfaction globale entre femmes mères et femmes sans enfant se réduit** (-4.5pts en 2024 vs -2.3pts en 2025), les mères **restent moins satisfaites** que les femmes sans enfant.

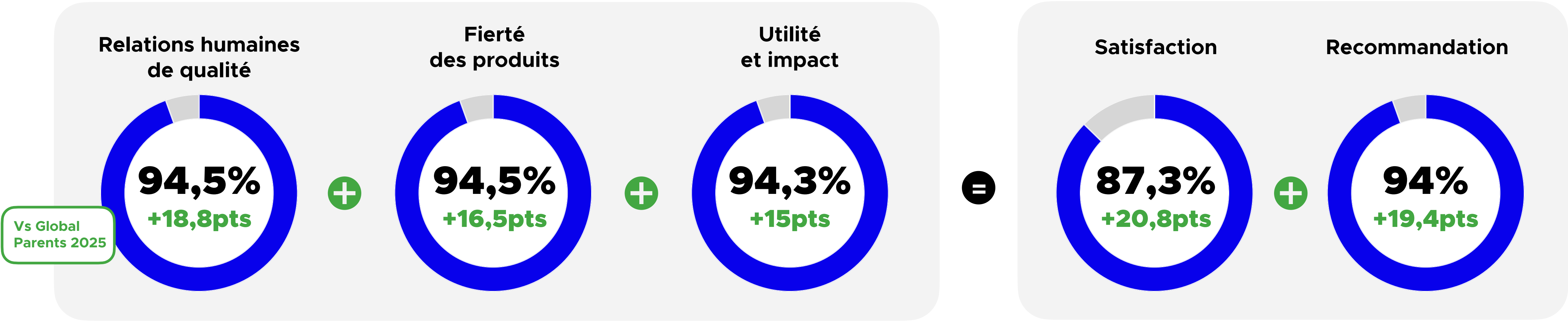
Entre mères et femmes sans enfants, les écarts de satisfaction les plus forts se concentrent sur à **l'égalité de traitement (-10pts)**, suivie par les **moyens pour atteindre leurs objectifs (-7,4pts)**, l'**évaluation de leur performance (-5,8pts)** et la **reconnaissance (-5,1pts)**.

*Taux de réponses favorables globale de chaque population

Key learnings

5 Ce que font les meilleurs

Les champions embarquent leurs collaborateurs parents dans le grand projet de l'entreprise à travers une vision et un cadre clair, une reconnaissance juste et adaptée, en assurant l'égalité des chances.



En offrant un **environnement de travail, clair, juste et bienveillant**, nos **champions** creusent sérieusement l'écart avec les autres entreprises sur :

- +37,4pts** Collaboration efficace entre services
- +31,5pts** Rémunération adaptée
- +29,4pts** Compréhension des décisions prises

Best in class !**Bonne pratique****Une politique télétravail souple, une flexibilité des horaires et la priorité donnée à la parentalité.**

“La Tech est au cœur de notre identité : la majorité de nos équipes sont composées de profils experts dans ce domaine.

« Nous savons que nos collaborateurs sont très sensibles à l'équilibre vie pro/perso proposé par l'entreprise. Aussi, lorsque les projets et missions le permettent, les managers sont en mesure de proposer à leurs employés des formats de travail hybride reposant sur l'autonomie et la confiance. Ceci profite notamment aux parents qui ont la possibilité de travailler en demi-journée.

Pour structurer cette pratique, l'entreprise a, entre autres, développé l'**application Oneflex qui offre à ses utilisateurs une gestion optimisée du travail hybride**. Elle permet aux employés de déclarer leur présence au bureau ou en télétravail. Ainsi, chacun peut organiser ses semaines selon la formule qui lui convient le mieux tout en plaçant la bonne conduite de ses missions comme priorité.

Par ailleurs, un certain nombre d'initiatives autour de la parentalité ont été mises en place depuis plusieurs années. Au delà de l'accès à deux réseaux de crèche sur tout le territoire français, Polycea a également instauré :

- Le maintien du salaire pour le congé paternité à 100% sans condition d'ancienneté, au même titre que pour le congé maternité.
- L'adhésion à un plan de mutuelle familiale garantissant la gratuité pour l'ajout d'un enfant.
- L'aménagement d'horaires pendant les 6 premiers mois de retour du congé paternité ou maternité pour favoriser l'organisation de garde de l'enfant.
- L'affectation à des missions qui n'impliquent pas de déplacements importants, de longs trajets ou de nuitées hors domicile.

Nous avons conscience que nos collaborateurs doivent évoluer dans un environnement professionnel qui reconnaît et comprend leur réalité personnelle. Par ailleurs, nous savons que ces politiques nous permettent d'attirer plus simplement des profils avec davantage d'expérience qui pourront se projeter sur du long terme à nos côtés et dans notre secteur d'activité. »

Fatine Toualbi - Responsable Communication

CONCLUSION

Faire de la parentalité un avantage compétitif, palpable au quotidien



En 2025, la parentalité n'est plus un « à-côté » RH : elle s'impose comme **un enjeu stratégique de performance durable**, dans un contexte de réformes en débat et de tensions sur les modes de garde. Les attentes sont claires : **flexibilité réelle, soutien logistique et financier, sécurisation des parcours, et reconnaissance de la charge mentale**.

Nos données confirment une dynamique positive : à satisfaction globale équivalente, les parents sont aujourd'hui de meilleurs ambassadeurs que les non-parents, et la parentalité amortit la baisse de recommandation liée à l'ancienneté. Pour autant, **des angles morts persistent : rémunération, transparence des décisions et collaboration inter-équipes** restent des irritants majeurs.

Surtout, **l'écart vécu par les mères demeure** : malgré une amélioration vs 2024, les Mères restent moins satisfaites que les non-Mères, avec des écarts marqués sur l'égalité de traitement, l'évaluation et la reconnaissance. Les parents aidants, eux, expriment une satisfaction et une recommandation plus basses ; ils plébiscitent les organisations à taille humaine et tirent bénéfice d'un usage régulier de l'IA générative pour alléger leur charge.

La bonne nouvelle : les entreprises championnes montrent la voie. Elles prennent une longueur d'avance sur la collaboration, la rémunération et la clarté des décisions, tout en progressant sur l'égalité de traitement. En écho à notre conclusion 2024, l'enjeu est désormais de passer des simples constats à des actions concrètes et généralisées : formaliser la flexibilité, sécuriser le parcours congé/reprise, investir dans les solutions de garde, former les managers (biais parentaux) et mesurer les KPI d'équité et de carrière, en intégrant pleinement la parentalité au reporting RSE.

Bref, **faire de la parentalité un avantage compétitif, palpable au quotidien : pour que chaque parent — et chaque aidant — puisse rester engagé, performant et fier d'être ambassadeur de son entreprise.**

Classements

Focus Parents 2025

NOS GRANDS GAGNANTS

HappyIndexAtWork® | Focus Parents 2025

Les entreprises où les parents sont
les plus engagés et heureux

Entreprises de - 100 collaborateurs

1. **ILLIUN Technology**
2. **Foalks Group**
3. **Konectiv**
4. Smice
5. MiddleWay
6. Leades
7. Roger Dubois
8. Agence DnD
9. BimBamJob
10. Nagarro France

Entreprises de 100 à 199 collaborateurs

1. **Medicis Immobilier Neuf**
2. **STIF France**
3. **BWH Hotel Groupe France**
4. Groupe Actua
5. Cloud Temple
6. Synolia
7. Interfel
8. Thiga
9. Groupe Rhinos
10. Lucem

Entreprises de + 200 collaborateurs

1. **Mews Partners**
2. **Lucca**
3. **Genesis Finance**
4. Villages Clubs du Soleil
5. Equativ
6. Deepki
7. Au Bureau
8. European Homes
9. Bouygues Teelcom Pro Keyyo
10. Terrena

FOCUS PARENTS 2025

CONTACT@CHOOSEMYCOMPANY.COM

CHOOSE
MYCOMPANY
AVIS CERTIFIÉS