

Congé parentalité rémunéré 14 semaines

sanofi

Sanofi

Depuis 2022, Sanofi garantit à chaque salarié dans le monde, dès son premier jour de travail, un congé parental de 14 semaines rémunéré à 100 % du salaire de base, quel que soit son genre ou le mode d'accueil de l'enfant, PMA et GPA incluses. En France, 1 892 salariés en ont bénéficié depuis le lancement, avec une répartition quasi paritaire : 49 % de femmes et 51 % d'hommes.

Année de création de l'initiative : 2022

Thématiques de la Diversité portées par l'initiative :

égalité femmes-hommes • LGBT+ •
origine sociale et culturelle • parentalité

Nombre de salariés en France : 20 000

Nombre de salariés dans le monde : 84 000



Décrivez l'activité de votre organisation

Grâce à sa connaissance approfondie du système immunitaire, à la recherche et à l'innovation continue, Sanofi conçoit des médicaments et des vaccins qui ciblent des maladies graves (maladies respiratoires, neurologie, dermatologie, oncologie, maladies auto-immunes, maladies rares), ainsi que des produits de santé grand public.

Décrivez votre initiative et ses résultats clés

Sanofi a déployé un congé parental de 14 semaines à 100 % du salaire de base pour tous ses collaborateurs dans le monde dès le 1er jour. Cette initiative propose une approche de la parentalité inclusive, garantissant ce droit à chaque salarié quel que soit son genre, son orientation affective, la composition de son foyer ou le mode d'accueil de l'enfant. Depuis sa création en 2022, elle affiche des résultats illustrant son adoption paritaire.

Pour la France : 1 892 salariés en ont bénéficié, répartis entre femmes (49,4 %) et hommes (50,6 %). Au total, plus de 229 000 jours ont été pris.

Dans quel contexte cette initiative a-t-elle été créée ?

Engagée de longue date pour l'inclusion, Sanofi a lancé en 2022 un congé parental mondial non genré dans le but de constituer des équipes qui sont le reflet de la société et de favoriser un réel équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Face aux évolutions sociétales, Sanofi souhaite que chaque salarié puisse disposer de ce temps précieux, quel que soit son genre, son identité de genre, son orientation affective et sexuelle ou la composition de son foyer.

L'objectif de ce régime mondial est de garantir l'égalité au travail en instaurant un congé parental rémunéré minimum de sorte que tous les salariés de l'entreprise dans le monde bénéficient d'un congé rémunéré équivalent. L'accès à un congé de même durée contribue à effacer les préjugés qui entourent le congé parental et permet à chaque famille de disposer de suffisamment de temps pour accueillir leur enfant dans les meilleures conditions et de toute la liberté voulue pour choisir le mode de garde le mieux adapté à leur situation. Enfin, ce dispositif illustre un engagement fort en faveur de la parentalité, de la parité et de l'égalité des chances, participant à une culture d'entreprise dans laquelle chacune et chacun se sent épaulé, dès le premier jour de travail.

Quel est le public cible de cette initiative ?

Tous les salariés en contrat à durée indéterminée - dès leur premier jour d'emploi - qui accueillent un enfant, ou dont le ou la partenaire accueille un enfant, quel que soit leur genre, leur situation familiale ou la modalité d'arrivée de l'enfant : naissance, adoption, maternité de substitution ou tutelle. Ce dispositif universel reflète la volonté de Sanofi d'inclure toutes les formes de parentalité.

Décrivez l'initiative

Ce congé remplace et harmonise les dispositifs existants afin de garantir un socle commun équitable à l'échelle mondiale.

L'initiative a été impulsée au plus haut niveau de l'entreprise, avec une volonté de déployer une pratique existante, tout en l'adaptant au contexte global de Sanofi. Sa mise en œuvre a nécessité la construction d'un business case solide afin d'en démontrer la soutenabilité économique. Celui-ci s'est appuyé sur une analyse des données internes (intégrant les taux de natalité), des hypothèses différenciées de remplacement des salariés (jusqu'à 100 % pour les populations industrielles, environ 15 % pour les fonctions cadres) ainsi que sur des benchmarks de marché, dans un contexte où peu d'entreprises proposaient un dispositif équivalent. Une étude approfondie des législations locales et des dispositifs de sécurité sociale a également été menée, en collaboration avec les pays, afin d'assurer la conformité et l'articulation avec les régimes existants. Le choix d'une durée de 14 semaines (environ 3 mois) a été défini comme un équilibre entre impact social fort et faisabilité opérationnelle pour les équipes. Conçu comme un congé non genré, il s'adresse à tous les parents, indépendamment de leur situation, et peut être pris soit en une seule période continue, soit en deux temps (8 semaines puis 6 semaines dans les 12 mois suivant l'arrivée de l'enfant). Le dispositif prévoit le maintien de la rémunération, y compris les éléments variables, ainsi que des droits aux congés payés pendant toute la durée du congé. Sa mise en œuvre s'appuie sur une communication interne dédiée (guide pratique, portail RH, base documentaire) permettant d'accompagner les collaborateurs et de faciliter l'appropriation du dispositif. Ce congé favorise la flexibilité du travail et facilite les modalités de remplacement.

Bilan et résultats

Depuis son lancement le 1er janvier 2022, le déploiement du congé parental mondial de Sanofi présente des résultats mesurables et notamment en France.

- 1 892 salariés ont initié leur congé parental entre Janvier 2022 et Janvier 2026. La répartition s'établit à 49,4 % de femmes (934 bénéficiaires) et 50,6 % d'hommes (958 bénéficiaires) démontrant une parité dans l'utilisation de ce droit. Le dispositif s'applique bien à chaque salarié quel que soit son genre, son orientation affective ou la composition de son foyer, dès le premier jour de travail.
- En termes de jours pris, 229 660 jours de congé parental ont été cumulés et rémunérés à 100 % par l'entreprise sur l'ensemble de la période et la répartition genrée des jours pris s'élève à 60,2 % pour les femmes (138,29K jours) et à 39,8 % pour les hommes (91,38K jours).
- Pour l'année 2025, 363 salariés ont pu bénéficier du congé parental avec 48,8 % de femmes (177 bénéficiaires) et 51,2 % d'hommes (186 bénéficiaires). Sur cette même année 2025, le nombre total de jours de congé parental pris s'élève à 41 010 jours, répartis à 61,5 % pour les femmes (25,2K jours) et 38,5 % pour les hommes (15,8K jours). Ces données quantitatives démontrent l'application effective et continue de cette politique globale sur le territoire français.
- Dans le monde, plus de 8600 parents ont bénéficié de l'initiative depuis son lancement, dont 42% d'hommes et 57% de femmes (1% non déclaré), soit plus de 1,30 millions de jours

Nombre de collaborateurs touchés directement		
Janvier – Juin 2026	70	70 personnes ont bénéficié depuis Janvier 2026 du congé parental, dont 36 hommes (au total 1,17k de jours pris) et 34 femmes (au total 1,57k de jours pris), pour un total de 2,76k de jours de congés.
2025	363	363 personnes ont bénéficié en 2025 du congés parental, dont 186 hommes (au total 15,77k de jours pris) et 177 femmes (au total 25,2k de jours pris), pour un total de 41,01k de jours de congés. Sur ces 363 personnes, 80% soit 291 personnes ont bénéficié du congés total (120 hommes / 171 femmes).
2024	416	416 personnes ont bénéficié en 2024 du congés parental, dont 213 hommes (au total 20,6k de jours pris) et 203 femmes (au total 29,1k de jours pris), pour un total de 49,61k de jours de congés. Sur ces 416 personnes, 91% soit 380 personnes ont bénéficié du congés total (179 hommes / 201 femmes).
2023	509	509 personnes ont bénéficié en 2023 du congés parental, dont 238 hommes (au total 24,4k de jours pris) et 271 femmes (au total 40,1k de jours pris), pour un total de 49,61k de jours de congés. Sur ces 509 personnes, 90% soit 459 personnes ont bénéficié du congés total (198 hommes / 261 femmes).
Année de création	534	534 personnes ont bénéficié en 2022 du congés parental, dont 285 hommes (au total 29,5k de jours pris) et 249 femmes (au total 42,3k de jours pris), pour un total de 71,79k de jours de congés. Sur ces 534 personnes, 80% soit 427 personnes ont bénéficié du congés total (181 hommes / 246 femmes).
Nombre de collaborateurs et/ou étudiants touchés indirectement en France		
Depuis la création de l'initiative	20 000	De manière indirecte, cette initiative a touché l'ensemble des collaborateurs de Sanofi dans le Monde et en France, soit environ 20 000 pour l'hexagone, via nos communications internes et externes, les témoignages, articles et interviews publiées depuis 2022. En plaçant le bien-être familial au cœur de la culture d'entreprise, ce dispositif instaure un climat de confiance. Permettre aux parents d'accueillir leur enfant dans de meilleures conditions favorise aussi un retour à l'emploi serein, et renforce l'engagement individuel et la performance collective au sein des équipes. En prenant soin des parents, l'organisation valorise l'humain, ce qui génère un impact positif indirect sur la motivation, la cohésion des équipes et la fierté d'appartenance de l'ensemble du corps social.
Nombre de personnes externes touchées		
Depuis la création de l'initiative		À l'extérieur de l'organisation, l'initiative a touché un large public que nous estimons à plusieurs dizaines de milliers de personnes. Cet impact s'est matérialisé par des actions de communication externe, notamment via la publication de communiqués de presse et des relais sur les réseaux sociaux professionnels et par des médias type Figaro et les Echos en France. Ce partage de bonnes pratiques a permis de sensibiliser nos candidats, nos partenaires, nos fournisseurs et l'écosystème de la santé aux enjeux de la parentalité inclusive. En se positionnant comme un leader social, Sanofi contribue à faire évoluer les standards du marché du travail et à inspirer d'autres acteurs économiques.

Quel a été l'impact de l'initiative ?

L'efficacité de l'initiative se mesure par l'évolution des comportements, notamment à travers la parité constatée chez les bénéficiaires (50,6 % d'hommes en France sur la période). Ce taux d'adhésion équilibré démontre l'impact direct du dispositif sur la déconstruction des stéréotypes de genre, l'amélioration de l'égalité professionnelle, l'accès pour tous à un congé dans le monde, des conditions de retour au travail plus sereines et une performance collective améliorée par la politique d'inclusion. Concernant les mesures quantitatives précises de satisfaction, d'engagement global ou de fidélisation spécifiquement liées à cette mesure, nous n'avons pas ces données consolidées.

En quoi cette initiative est-elle innovante?

Cette initiative instaure un standard social global inédit, s'appliquant de manière identique partout dans le monde, indépendamment des législations locales (souvent moins avantageuses). Elle redéfinit la parentalité de façon totalement inclusive en s'adressant aux salariés sans distinction de genre ou d'orientation affective, et ce pour toutes les formes d'accueil (naissance, adoption, tutorat). Enfin, elle est accessible dès le premier jour de travail, sans condition d'ancienneté.

Pour en savoir plus

- <https://www.sanofi.fr/fr>
- <https://www.sanofi.com/fr/magazine/nos-sanofiens/le-conge-parental-non-genre-un-avantage-pour-tous>
- https://www.linkedin.com/posts/sanofi_cong%C3%A9-daccueil-de-lenfant-activity-7179057541727821826--WST/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAAAwD2EBjFYCjKq5ggPrIOhg_hkO0TvL3kl
- <https://www.dailymotion.com/video/x87w20n>