

Expanscience renforce son engagement pour accompagner les vulnérabilités en entreprise et lutter contre le décrochage professionnel des plus fragiles

Paris La Défense, le 11 décembre 2023 – Les Laboratoires Expanscience annoncent la signature unanime d'accords majeurs en matière de Qualité de Vie au Travail (QVT) et d'Égalité Professionnelle. Soutien renforcé à la parentalité et à l'égalité des chances, nouvelle politique en matière de flexibilité du travail, congés menstruels... Ces accords, qui permettent de préserver l'engagement des collaborateurs par leur épanouissement et leur bien-être, marquent une étape significative dans l'évolution de la politique sociétale de l'entreprise, dont l'ensemble des filiales vient d'être certifié **Great Place to Work**. L'entreprise réaffirme ainsi son engagement envers ses **1161** collaborateurs et collaboratrices à travers le monde.

En s'attaquant aux questions de l'égalité F/H, du futur du travail et des vulnérabilités en entreprise, Expanscience adresse les grands défis sociétaux des entreprises du XXI^e siècle.

« Notre modèle de développement est celui d'une entreprise familiale, indépendante, à taille humaine et soucieuse de contribuer au bien-être de ses équipes. C'est notre façon d'incarner notre mission (« aider les individus à façonner leur bien-être ») au quotidien, et nous sommes donc heureux d'avoir signé ces trois nouveaux accords, qui représentent une avancée considérable en faveur de la Qualité de Vie au Travail et de l'égalité professionnelle », commente Alexandra Jolivet, Directrice des Ressources humaines des Laboratoires Expanscience.

Accompagner la parentalité pour lutter contre le décrochage et apporter des conditions favorisant l'équilibre pro/perso

A la naissance d'un enfant, les mères sont 2 fois plus susceptibles que les pères de sacrifier leur carrière.¹ C'est pourquoi Expanscience offre désormais des dispositifs renforcés aux parents pour les accompagner au mieux dans leur parentalité. Concrètement, cela se traduit par la possibilité de bénéficier d'une **reprise progressive à 80% du temps de travail le premier mois après le congé maternité ou paternité avec maintien de la rémunération à 100%**.

¹ Sondage [The Fawcett Society](#), organisation caritative britannique (2023)

Expanscience propose également des **programmes de coaching personnalisé** pour les mères avant, pendant et après la naissance du ou des enfants, mais aussi pour les managers, afin de préparer le retour à la vie professionnelle.

En parallèle, Expanscience propose entre autres **un abonnement gratuit de 12 mois aux futurs et jeunes parents permettant l'accès à des professionnels de santé** pour prendre soin d'eux et de leurs bébés, ainsi qu'une adaptation du nombre de jours de congé pour enfant malade permettant de mieux concilier les temps de vie.

« Ces mesures de soutien à la parentalité sont essentielles, pour les parents en général, et pour les mères en particulier. La maternité peut parfois générer de l'auto-censure, par peur de subir un décrochage ou des discriminations. Accompagner les femmes durant cette période clé de leur vie est indispensable et contribue à l'égalité professionnelle femmes/hommes chez Expanscience », continue Alexandra Jolivet.

Prévenir les risques de fragilité et accompagner les vulnérabilités : des enjeux forts réaffirmés par les Laboratoires Expanscience.

Pour les personnes en **situation de handicap, deux jours d'absence rémunérés** sont autorisés pour la préparation des dossiers en vue de la **reconnaissance de la qualité de « travailleur handicapé » (RQTH)**.

Pour les parents ayant un enfant présentant un handicap, ou pour les salarié.es bénéficiant de la RQTH, des **CESU additionnels à hauteur de 500 euros par an** et par enfant sont accordés.

Enfin, conscients que l'environnement de travail doit être adapté aux besoins de chacun, les Laboratoires Expanscience déploient **une enveloppe financière plus importante pour les personnes en situation de handicap en cas de télétravail** : 300 euros tous les 3 ans pour les salarié.es bénéficiant de la RQTH pour le télétravail régulier, contre 200 euros tous les 3 ans pour l'ensemble des salarié.e.s.

De même, les employés faisant face à des **maladies graves** bénéficient également de deux jours d'absence payés pour se consacrer à des examens médicaux importants.

Pour répondre aux besoins des collaboratrices souffrant de dysménorrhée incapacitante, **un congé menstruel comprenant dix jours d'absence autorisés payés par an** est instauré pour celles ne pouvant pas bénéficier du télétravail, et dix jours de télétravail supplémentaires pour celles pouvant travailler à distance.

Concernant la mutuelle d'entreprise, la part employeur est passée à **65%** au niveau de la prise en charge de la cotisation mensuelle des salarié.es (initialement à 52%). Les salarié.es ont également la possibilité de souscrire à une option surcomplémentaire facultative permettant d'améliorer leurs garanties sur les frais d'hospitalisation (anesthésiste, chirurgien) et soins de ville (consultations généralistes et spécialistes, IRM, scanner, radios).

Ces initiatives s'inscrivent ainsi dans une politique d'innovation sociale et reflètent l'engagement des Laboratoires Expanscience envers un environnement de travail inclusif et respectueux de la diversité des besoins des employés.

A plus long terme, **Expanscience entend poser un socle de protection sociale partout dans le monde à travers une « Care Policy »** et garantir une forme d'exemplarité sur des thématiques qui lui sont chères : la parentalité, le bien vieillir, et l'accompagnement des situations de vulnérabilité.

Un nouvel « accord télétravail » pour un meilleur équilibre des temps de vie et une efficacité collective préservée

Alors que des débats sur l'impact du travail à distance sur la productivité des entreprises font l'actualité, Expanscience repense la flexibilité du travail en partant de ce qui anime le collectif. Pourquoi être ensemble ? Quels sont les rituels de vie en commun et à quel rythme ? L'entreprise est avant tout une aventure collective et, même si la relation au travail évolue, Expanscience a souhaité maintenir cette vision qui fait sa force et sa performance.

Concrètement, cela représente un socle commun de **4 jours de présence minimum par mois** concentrés autour des moments clés de l'entreprise, pour préserver le collectif de travail et le lien social. A cela s'ajoute un « contrat d'équipe » qui fixe les règles du télétravail au sein d'une équipe. La manageuse ou le manager définit l'organisation du télétravail en conciliant les attentes de ses collaboratrice·teur·s et les valeurs et objectifs de l'entreprise.

A propos de Laboratoires Expanscience :

On ne se donne pas à fond sans une bonne raison... Chez Expanscience, nous sommes une société à mission, et notre raison d'être est d'aider chacun à façonner son bien-être, de l'enfance à la séniorité. C'est ce qui nous fait avancer, chercher, innover depuis plus de 70 ans. Indépendants dans l'âme, nous sommes une entreprise française, 100% familiale, avec des produits présents dans plus de 100 pays et des marques comme Mustela et Babo Botanicals. Pour nous c'est clair : le bien-être des femmes et des hommes est indissociable de la santé de la planète, et se trouve entre nos mains, à tous. Notre impact positif sur la société et l'environnement est reconnu par la certification B Corp et à travers notre programme de RSE « impACT », nous nous engageons à devenir une entreprise à impact positif et régénératrice.

Laboratoires Expanscience en un coup d'œil :

- Création en 1950
- 4 activités : Dermo-Cosmétique, Rhumatologie, Dermatologie, Actifs Cosmétiques
- CA 2022 : 324M€ dont 77% réalisés à l'international
- 1 161 collaborateurs et 14 filiales
- 2,4% du CA investis en recherche et développement
- En savoir plus : www.expanscience.com

Contact presse – Agence Comfluence

Caroline Wilz – caroline.wilz@comfluence.fr – 06 42 48 27 25
Marine Riaudel – marine.riaudel@comfluence.fr – 01 40 07 34 20