OBSERVATOIRE
DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE

Parentalité à 360° en entreprise
Tous concernés !

MIEUX COMPRENDRE POUR BIEN AGIR

AVEC LE SOUTIEN DE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

Editos

Les attentes des parents ont évolué : ils ne demandent plus seulement des prestations ou des solutions d'accueil pour leurs jeunes enfants, ils demandent aussi de trouver des réponses aux questions qu'ils se posent sur leur rôle et la manière d'exercer leur parentalité. Aider les parents à être parents, c'est donc répondre aux nouveaux besoins et aux nouvelles aspirations des familles.

En doublant les crédits de soutien à la parentalité à disposition de la branche famille de la sécurité sociale au cours des 5 prochaines années, et en intégrant les services de soutien à la parentalité dans les schémas départementaux de services aux familles, le gouvernement a agi concrètement.

Mais aider les parents à être parents, c'est aussi encourager les entreprises à prendre en compte le « temps parental », car l'implication des entreprises fait pleinement partie de la réussite de la politique familiale française.

Quand on sait que la majorité des couples sont bi-actifs et que près de 1,5 millions de femmes et 270 000 hommes élèvent seuls leurs enfants, on voit à quel point le rôle des entreprises est primordial pour permettre une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, notamment pour les familles monoparentales. Prendre en compte les employés dans leur globalité, et y compris dans leur fonction de parent, c'est aussi un facteur de performance économique pour l'entreprise car un parent heureux peut être un salarié heureux.

Certaines entreprises l'ont bien compris. Chaque année, la Charte de la parentalité en entreprise compte davantage de signataires. Après 5 ans d'efforts consacrés à sensibiliser les entreprises à l'aide de la Charte de la parentalité en entreprise, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise accompagne aujourd'hui les entreprises dans des actions concrètes, grâce à un guide pratique.

C'est en conjuguant nos efforts que nous permettrons à chacun d'être le parent qu'il souhaite et le professionnel qu'il souhaite. Alors, suivons le guide !

Dominique Bertinotti, Ministre déléguée chargée de la Famille

En cinq ans, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) a mis le terme « Parentalité » sur le devant de la scène. De nombreux accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou la qualité de vie au travail lui consacrent un ou plusieurs articles. Nous pouvons nous en réjouir, même s'il reste encore bien des progrès à accomplir en matière de prise en compte du temps parental par la sphère professionnelle.

Dans les années à venir, l'enjeu sera d'explorer la parentalité dans l'ensemble de ses dimensions, c'est-à-dire à 360°. En effet, si le terme « Parentalité » est désormais sur toutes les lèvres, il est parfois associé à la seule petite enfance, de la grossesse à l'entrée des enfants à l'école maternelle. Or, la parentalité s'exerce tout au long de la vie.

En effet, les problématiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne s'évanouissent pas, comme par miracle, au 3ème anniversaire des enfants. Que dire notamment de l'enfance ou de l'adolescence ? Comment accompagner les salariés devenus grands-parents qui souhaitent s'occuper de leurs petits enfants ? Quid des salariés, parents ou non, qui doivent prendre en charge un parent dépendant et deviennent aidants familiaux ? Quelles aides spécifiques peuvent concerner les familles monoparentales et les familles homoparentales ?

Il est fondamental que les entreprises sachent décrypter la diversité des situations familiales qui touchent leurs salariés, pour pouvoir apporter à ces derniers des solutions appropriées, dans cette logique gagnant-gagnant qui nous est chère, où le bien-être des salariés va de pair avec la performance des employeurs.

Le présent Guide est là pour aider l'ensemble des acteurs à appréhender la parentalité dans toutes ses facettes. Il propose des clés de compréhension sur ce qui peut se jouer en entreprise à telle ou telle période de la vie d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, afin de savoir comment agir côté employeur et côté salarié, dans une relation de coresponsabilité.

La Parentalité en entreprise nous concerne toutes et tous, elle doit donc se concevoir à 360°.

Je tiens à remercier les membres de l'OPE pour leur participation active à l'élaboration de ce Guide, en particulier grâce à l'apport de leurs bonnes pratiques qui inspireront, j'en suis sûr, bien d'autres réalisations.

Le mouvement est lancé. A nous toutes et tous de le faire rayonner... à 360° !

Jérôme Ballarin, Président de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise

Sommaire

1/ Définition et enjeux de la Parentalité en Entreprise 6

1.1 La parentalité en entreprise… ? 7

1.2 Les fondamentaux 8

1.3 A chaque période de la parentalité, des besoins et des solutions spécifiques 9

2/ Désir d'enfant 10

★ Chiffres clés 11

2.1 Assistance Médicale à la Procréation (AMP) 12

★ Chiffres clés 12

★ Impacts sur la vie professionnelle 13

★ Conseils pratiques 13

★ Informations pratiques 15

2.2 Adoption 16

★ Chiffres clés 16

★ Impacts sur la vie professionnelle 17

★ Conseils pratiques 17

★ Pistes d'action 18

★ Informations pratiques 19

3/ Futurs parents et parents de jeunes enfants 21

★ Chiffres clés 22

★ Impacts sur la vie professionnelle 22

★ Conseils pratiques 23

★ Pistes d'action 24

★ Informations pratiques 25

4/ Parents d'adolescents **26**

★ Chiffres clés 27

★ Impacts sur la vie professionnelle 27

★ Conseils pratiques 28

★ Pistes d'action 29

★ Informations pratiques 29

5/ Grands-parents actifs **30**

★ Chiffres clés 31

★ Impacts et répercussions sur la vie professionnelle 31

★ Conseils pratiques 32

★ Pistes d'action 33

★ Informations pratiques 33

6/ Aidants familiaux **34**

★ Chiffres clés 35

★ Impacts sur la vie professionnelle 36

★ Conseils pratiques 36

★ Pistes d'action 37

★ Informations pratiques 38

7/ Parentalité sous toutes ses formes **40**

7.1 Focus : le deuil **41**

7.2 Focus : le handicap **42**

★ Conseils pratiques 42

★ Informations pratiques 43

7.3 Focus : la monoparentalité **43**

★ Chiffres clés 44

★ Impacts sur la vie professionnelle 44

★ Conseils pratiques 44

★ Pistes d'action 45

★ Informations pratiques 45

7.4 Focus : l'homoparentalité **46**

★ Chiffres clés 46

★ Impacts sur la vie professionnelle 46

★ Conseils pratiques 47

★ Pistes d'action 47

8/ Accompagnement en entreprise **48**

8.1 Parentalité : une richesse à valoriser dans l'entreprise **49**

8.2 Parentalité : des périodes délicates à accompagner **50**

8.3 Les acteurs internes et externes à l'entreprise **51**

9/ Bonnes pratiques d'entreprises **52**

A qui s'adresse ce Guide ? **76**

1/ Définition et enjeux de la Parentalité à 360° en Entreprise

“ Toutes les grandes personnes ont d’abord été des enfants ”

Le Petit Prince – Antoine de Saint-Exupéry

1.1 - La Parentalité en entreprise… ?

Est-ce bien à l’entreprise de s’en soucier ? N’est-ce pas un sujet trop intrusif ? Ne risque-t-on pas de transformer les managers et les collègues en assistants sociaux ou en psychologues ? Quel intérêt pour l’entreprise ?

En avril 2008, une cinquantaine d’entreprises signaient la **Charte de la Parentalité**. Depuis, des centaines les ont rejointes et chaque année, plusieurs dizaines de nouveaux employeurs, qu’ils soient dirigeants de grands groupes, de PME, de TPE ou d’associations, suivent ce mouvement.

Les entreprises qui mettent en place des mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne sortent pas de leur rôle. Les salariés parents étant ceux qui cumulent le plus de situations stressantes, il est bien de la **responsabilité et de l’intérêt de l’employeur** de prendre en compte la situation familiale de ses collaborateurs, de créer un environnement professionnel propice à la **motivation** et à la **performance**. En outre, cela ne signifie pas que l’employeur est intrusif à l’égard de la vie professionnelle de ses collaborateurs.

Avant toute chose, ces entreprises ont compris qu’il n’y a **pas de performance économique durable sans performance humaine.**

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle représente ainsi une véritable **arme anti-crise** que les entreprises auraient tort de négliger.

Pourquoi la Parentalité en entreprise à 360° ?

Du désir d’enfant à la petite enfance, en passant par l’adolescence et la grand-parentalité sans oublier l’accompagnement de nos parents vieillissants, la parentalité suit le **cycle de la vie à 360°**.

Selon François Richard, membre de la Société Psychanalytique de Paris et Professeur à l’Université Paris 7-Diderot, ***« c’est la continuité de l’attention portée par ses parents à l’enfant qui est structurante. Or, le rythme de la vie active met en danger cette continuité par le stress, la fatigue, etc. ».***

Il s’agit donc pour les salariés de **concilier durablement leur vie professionnelle et leur vie familiale.** Tous les collaborateurs sont potentiellement concernés par l’une ou plusieurs de ces situations, à un moment de leur vie.

1.2 - Les fondamentaux

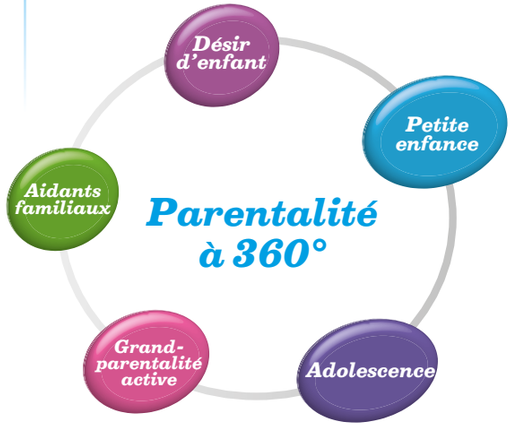
Pour aborder les questions de **parentalité en entreprise**, un certain nombre de **principes clés** doivent être **pris en considération** :

- Garantir le **respect de la vie privée** ;
- Rappeler les **droits et les devoirs** de chacun dans l'entreprise ;
- Créer un **environnement propice** à l'échange sur la parentalité :
  - > **Conviction** affichée de la direction générale ;
  - > **Confiance** mutuelle ;
  - > **Logique gagnant-gagnant** entre employeur et collaborateur ;
  - > Gestion non linéaire des carrières : tout ne se joue pas avant 35 ans pour se terminer à 45 ans…
  - > Esprit d'**ouverture** et **respect** des différences ;
  - > **Vigilance** par rapport à ce qui est supposé normal ou ce qui ne l'est pas ;
  - > **Aptitude au changement** : remise en question constructive et recherche de solutions nouvelles par rapport à des habitudes ancrées.

Par ailleurs, la **valeur ajoutée** que l'entreprise peut attendre de sa prise en compte de la parentalité **est considérable** :

- **Engagement et performance** humainement et économiquement durables ;
- **Climat social positif** et constructif en interne comme en externe (collègues, équipes, prestataires, clients) ;
- Démarche de **Responsabilité sociale** en phase avec la société ;
- Valorisation de la **marque employeur** :
  - > Attractivité et fidélisation ;
  - > Engagement et motivation.

1.3 - A chaque période de la parentalité, des besoins et des solutions spécifiques



La parentalité tout au long du cycle de la vie

S'il n'existe **pas de parfait mode d'emploi** pour être ou devenir parent, ni même de règles ou de solutions globales, c'est bien parce que chaque **parent** construit avec son **enfant** une relation **unique**. Au sein d'une même famille, les liens entre les parents et leurs enfants, frères ou sœurs, sont distincts et propres à chacun. Néanmoins, **certains éclairages** peuvent être utiles pour **mieux comprendre** ce qui se joue pour soi ou pour les autres. Sans avoir la prétention d'être exhaustifs, voici quelques éléments de compréhension propres à **cinq périodes** de la parentalité.

La parentalité sous toutes ses formes

4 focus sur des situations spécifiques viennent compléter ce panorama. Ces situations de parentalité ne sont **pas linéaires** et peuvent se **superposer**.

A destination de tous les acteurs de l'entreprise, ce guide a pour objectif de donner des conseils pratiques pour mieux appréhender la Parentalité dans son intégralité, à 360°.

2/ Désir d'enfant

Cette situation concerne toute personne ayant le **souhait non encore réalisé** d'avoir un enfant.

Chiffres clés

- ***6 à 12 mois*** : délai moyen pour qu'un couple réussisse à **concevoir un enfant**. Ce délai augmentera ensuite avec l'âge.(*)

- ***28 ans*** : l'âge moyen des femmes qui ont eu leur **premier enfant** en 2010 en France. Soit quatre ans plus tard qu'à la fin des années 1960. (source INSEE)

  > L'accroissement du nombre de **divorces et de séparations** incite à **retarder l'arrivée d'un premier enfant.**

  > L'augmentation du nombre de remises en couple entraine le développement des « **deuxièmes unions** », ce qui contribue à la volonté d'avoir des enfants à des âges tardifs. (*)

- ***20% des femmes*** en couple ont **reporté voire renoncé** à avoir un enfant pour **raison professionnelle**.
  (étude IPSOS pour Elle Mars 2013)

- ***12 % de risque*** de **fausse-couche** pour les femmes de **25 ans**. Ce risque augmente significativement avec l'âge. (*)

(*) Source INED

Les facteurs ayant une **incidence sur l'arrivée d'un enfant** sont **nombreux et d'ordres divers**, c'est-à-dire par exemple d'ordres psychologiques, médicaux, sociaux ou professionnels. Lorsque le **désir d'enfant peine à se réaliser**, le couple peut passer par une **période difficile**. Cela peut avoir des **impacts sur la sphère professionnelle**. Quand un couple doit recourir à des **moyens médicaux** pour avoir un enfant, il doit parfois **faire le deuil** du projet d'avoir un enfant naturellement. Cela peut avoir, pendant une période plus ou moins longue, des **conséquences pour les personnes**, en termes d'énergie et de capacité à s'investir dans leur vie professionnelle.

2.1- Assistance Médicale à la Procréation (AMP)

Certaines complications médicales peuvent parfois être surmontées avec l'**Assistance Médicale à la Procréation** (AMP), aussi appelé **Procréation Médicalement Assistée** (PMA).

Chiffres clés

- ***24 février 1982*** naissance du premier «bébé éprouvette» français, Amandine (*)
- ***2,7 % des enfants français*** sont nés avec l'aide des techniques d'AMP en 2010. (*)
- Soit environ ***1 enfant sur 40*** (*)

(*) Rapport annuel 2011 de l'Agence de la biomédecine

Impacts sur la vie professionnelle

L'incertitude et le doute

L'AMP engendre des **espoirs nouveaux** permettant à certains de **devenir parents**. Toutefois, cette démarche peut avoir un **fort impact** sur la **sphère professionnelle**. **L'infertilité** concerne aussi bien les **hommes** que les **femmes** et les émotions engendrées seraient les mêmes mais exprimées différemment : les hommes verbaliseraient moins. Honte, culpabilité, impuissance, sentiment de ne pas être « comme les autres » sont ressentis de manière plus ou moins vive.

Suivre un **parcours d'AMP**, c'est aussi connaître des **traitements lourds** qui peuvent rapidement envahir le quotidien, la vie sociale, la vie du couple, tout comme la vie professionnelle. Si, dans un couple hétérosexuel, la femme est directement concernée par ces traitements, l'homme fait en général le choix d'être également présent à certains examens, pour accompagner sa compagne ou parce que les rapports doivent avoir lieu à un moment particulier. **En parler** autour de soi **reste difficile** car cela renvoie à la sexualité, au deuil, à l'idée tenace de « manquement à la norme ». Parfois, l'entourage méconnaît le sujet et ne sait pas comment l'aborder avec les personnes concernées. Les conseils, les questions, les commentaires, les regards peuvent peser. **L'isolement peut être fréquent**. Pouvoir **concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie personnelle** pendant un parcours d'AMP s'avère donc nécessaire à plus d'un titre.

Conseils pratiques

Aux collaborateurs et aux collaboratrices

- Evaluer avec son médecin **l'impact de l'AMP sur l'exercice de son emploi** (fréquence des absences, durée, fatigue...) ;
- Etre conscient qu'une **certaine organisation de son temps personnel et professionnel** est nécessaire ;
- **Prévenir** son manager pour lui permettre de **mieux comprendre** le besoin de flexibilité et l'inciter à chercher des **solutions adaptées**, telles que par exemple :
  - > Ne pas prévoir de déplacement professionnel aux dates des traitements ;
  - > Prévoir une plus grande disponibilité personnelle sur les périodes « sensibles » nécessaires au traitement et à son suivi (congés, aménagement des horaires, etc.) ;
- **Garder des projets professionnels** et préserver le **lien social** : l'entourage professionnel peut également jouer un rôle de soutien et d'oxygénation pendant cette période ;
- **Rester disponible** pour **d'autres activités**, en dehors du travail et du parcours d'AMP, pour soi, pour son couple, pour des loisirs.

Témoignages

Peut-on continuer à avoir une vie normale pendant l'AMP ?
Valérie BLANCHET, sage-femme

> *www.procreationmedicale.fr/questions-reponses*
Extraits du site de l'Agence de la biomédecine (agence relevant du Ministère de la Santé)
www.procreationmedicale.fr/tous-les-temoignages/les-temoignages-ecrits

« En ce qui me concerne, cette incertitude quant à l'étape suivante ainsi que les difficultés d'organisation ont généré du stress, et le stress de la fatigue. Mais finalement, les périodes particulièrement contraignantes sont assez courtes. Et plus tard, on oublie ces mauvais souvenirs. Il existe bien quelques « trucs » pour faire en sorte que tout se passe le mieux possible. Par exemple, choisir un centre proche de son lieu de domicile ou de travail. Privilégier une période professionnelle calme. Forcément, il faut faire des concessions. Quand j'y réfléchis, je pense que c'est normal. »

« Personnellement, je ne conseillerais pas d'arrêter de travailler. Rester chez soi à gamberger… Ce n'est vraiment pas une bonne idée. À chaque tentative, malgré le fait que j'ai jonglé avec mon emploi du temps, je ne regretterai jamais d'avoir continué mes cours. Cela m'a occupé l'esprit et m'a permis de ne pas perdre la tête ! Il faut y croire sans trop y croire : mettre toutes les chances de son côté, mais continuer à vivre par ailleurs. »

A l'entourage professionnel et au manager

Comportements à privilégier

- Faire preuve de **discrétion**, de **bienveillance** et d'**ouverture** d'esprit ;
- Se placer dans une position d'**écoute** et laisser la possibilité à la personne d'en parler ou pas.

Pour le manager

- **Etre attentif au bien-être** de ses collaborateurs et de ses collaboratrices (langage verbal et non verbal) et ne pas hésiter à **proposer un entretien** en cas de changement de comportement ;
- **Aider** le collaborateur ou la collaboratrice à **exprimer ses besoins** spécifiques ;
- Rechercher des **solutions adaptées** aux contraintes du collaborateur ou de la collaboratrice sur une **période donnée** : organisation du travail, flexibilité des horaires, répartition des missions et déplacements selon ses possibilités.

Comportements à éviter

- Eviter les **remarques à répétition** du genre :
  > *« Il va falloir penser à avoir des enfants, mais qu'est-ce que vous attendez ? » ;*
  > *« Tu nous fais pas un enfant maintenant, ce n'est pas le bon moment ! ».*

Pour le manager

- **Eviter de favoriser** les collaborateurs ou collaboratrices avec enfant considérant d'emblée que les autres ont moins de contraintes.

Informations pratiques

Ce que dit la loi

Le législateur français a fixé un cadre légal à l'AMP en vertu de la loi n°2004-800 du 6 août 2004 relative à la bioéthique, modifiée en 2011 :

*« La mise en œuvre de l'**assistance médicale à la procréation** est indiquée lorsque le couple se trouve face à une **infertilité médicalement constatée** ou pour éviter la **transmission d'une maladie grave** à l'enfant ou à l'un des membres du couple. Elle se pratique dans des établissements autorisés et par des praticiens compétents pour ces activités. Le couple (un homme et une femme) doit être en âge de procréer. En France, il **est interdit** de faire appel à une « mère porteuse » et d'avoir recours à un double don de gamètes ».*

Acteurs compétents

- **Médecins référents** : généralistes, gynécologues et spécialistes de la fertilité
- **Centre d'Etude et de Conservation du Sperme**
  www.cecos.org
- Liste des centres d'**AMP** officiellement agréés par le Ministère de la santé
  www.sante.gouv.fr/adresse-postale-du-ministere.html

Liens utiles

- **L'Agence de la biomédecine** consacre plusieurs sites Internet aux thématiques liées à l'AMP :
  > *www.procreationmedicale.fr* informe les couples sur la démarche d'AMP
  > *www.dondovocytes.fr* et *www.dondespermatozoides.fr* informent ceux qui ont besoin d'un don ainsi que les donneurs éventuels
  > *www.lampmafemmeetmoi.fr* regroupe des témoignages d'hommes en démarche d'AMP
- **Guide pratique**
  www.procreationmedicale.fr/dl/2011/11/Guide_AMP.pdf
- **Pour en savoir plus sur les soins et remboursements**
  > Site de la Sécurité Sociale
  www.ameli.fr
  > FIV France,
  portail d'information sur l'AMP
  www.fivfrance.com/page_quest06.html

2.2 - Adoption

Certains couples ou certaines personnes se tourneront vers l'adoption directement par choix ou après plusieurs tentatives d'AMP infructueuses. Adopter un enfant, c'est avant tout accueillir un enfant déjà né. C'est la rencontre de deux histoires, qui commence **avant l'accueil** de l'enfant et qui **se prolongera avec lui**. Ce parcours est également **long**, les allers retours entre espoir et déception sont nombreux et épuisants tant physiquement que psychologiquement. Autant d'états qui peuvent impacter la sphère professionnelle.

Chiffres clés

- ***1 500 enfants étrangers*** adoptés par des familles française en ***2012***, ils étaient 4 000 en 2006. (Ministère des Affaires Etrangères)
- Plus de ***70 000 enfants*** ont été adoptés par des familles françaises au cours des vingt dernières années. (www.adoption.gouv.fr)
- Sur plus de ***9 000 demandes d'agrément*** déposées en France en 2010, ***6 000 ont été délivrées***. (ONED - 2010 rapport situations des pupilles de l'Etat)
- 90 % des candidats à l'adoption ont ***entre 30 et 49 ans***. (ONED - 2010 rapport situations des pupilles de l'Etat)
- ***Plus de 80 %*** des enfants adoptés en France sont d'origines étrangères. (UNICEF)

Impacts sur la vie professionnelle

Un accueil à préparer avec soin

Le parcours d'**adoption** est **long** mais permet **plus de flexibilité** que celui de l'AMP. Les parents passent par les mêmes phases de bouleversements et de changements, à ne pas minimiser. **Adopter un enfant**, c'est aussi **le désirer, l'attendre** avec joie et inquiétude (**souvent plus longtemps que les 9 mois de grossesse** et avec un parcours plus complexe), **préparer son arrivée** et **l'accueillir**. C'est au moment de la mise en relation avec l'enfant adopté que l'**impact sur la vie professionnelle aura le plus de conséquences**. Il y aura forcément soit un déplacement à l'étranger, soit une mise en relation pendant plusieurs jours dans un centre d'accueil en France. Il sera donc **difficile de le passer sous silence** à ce moment-là.

Conseils pratiques

Aux collaborateurs et aux collaboratrices

- Se renseigner sur ses **droits et devoirs** vis-à-vis de son employeur ;
- **Oser en parler** pour être mieux compris dans l'entreprise. Les non-dits peuvent générer des malentendus et empêcher de trouver des solutions « gagnant-gagnant »
  > NB : En parler ne veut pas dire tout raconter à toutes et à tous ;
- **Adapter votre organisation professionnelle** pour consacrer du temps à l'arrivée de l'enfant, en accord avec votre manager. La capacité à créer un lien fort avec l'enfant dès les premiers mois est mis en exergue par les experts comme un facteur clé de succès dans le processus d'adoption.

A l'entourage professionnel

Comportements à privilégier

- Rester dans une **attitude neutre** et **bienveillante** ;
- Avoir une **écoute positive** sans être intrusif ;
- Savoir **passer le relais** au bon moment vers les personnes compétentes si besoin (assistante sociale, responsable RH, manager, psychologue ou médecin du travail).

Comportements à éviter

- **Ne pas porter de jugement de valeur** sur le choix de votre collègue. Certains couples peuvent décider d'adopter des enfants porteurs de handicap, atteints de maladie chroniques ou encore après avoir eu plusieurs enfants biologiques ;
- **Ne pas rendre la situation « anormale »** ;
- **Ne pas dramatiser**, avec des remarques du type *« Cela doit être dur de ne pas pourvoir faire un enfant qui serait de ton sang ! »* ;
- **Ne pas survaloriser la situation**. Eviter les remarques telles que : *« C'est admirable ce que vous faites, moi je n'aurais jamais pu le faire, quel courage ! »* ;
- **Eviter des réflexions** du genre *« C'est tellement beau ce que vous faites et ces enfants ont tellement de chances »*, les parents qui adoptent considèrent que c'est l'inverse, ce sont eux qui sont très chanceux.

Pistes d'action

Pendant cette période particulière, au-delà des congés légaux, l'entreprise peut mettre en place un certain nombre de mesures et proposer des solutions aux salariés pour leur faciliter une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Exemples de besoins ou sentiments exprimés par les salariés

★ Respect de la vie privée

★ Attitude bienveillante

★ Souplesse dans l'organisation du travail sur les périodes clés

Exemples de pistes d'action des entreprises

★ Information et sensibilisation des managers

★ Aménagement du temps de travail : flexibilité horaire, congés, temps partiel aménagé

Informations pratiques

Ce que dit la loi

- En France, **l'adoption est ouverte** à toute personne âgée de plus de vingt-huit ans, mariée ou non, vivant seule ou en couple, et aux époux, non séparés de corps, mariés depuis plus de deux ans ou âgés tous les deux de plus de vingt-huit ans.
- Tout(e) candidat(e) à l'adoption résidant en France doit préalablement obtenir un **agrément** délivré par le Président du Conseil Général après avis d'une commission d'agrément.
- L'agrément ne peut être délivré qu'à des **candidat(e)s marié(e)s** ou à des **candidat(e)s célibataires** :

> Un candidat marié peut adopter conjointement ou seul avec l'autorisation de son conjoint.

> Un candidat non marié vivant en couple (union libre, concubinage, PACS) est juridiquement célibataire et ne peut donc adopter que seul. (Source www.adoption.gouv.fr/Qui-peut-adopter.html)

- **Prestations familiales**

Les familles qui adoptent un enfant, ou l'accueillent en vue de l'adopter, bénéficient des **prestations familiales dans les conditions de droit commun**. Elles peuvent prétendre par ailleurs à des prestations familiales complémentaires tenant compte de leur situation spécifique.

- **Congé d'adoption**

Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption indemnisé et d'une durée variable selon les cas.

Sous réserve de remplir les conditions requises, il(elle) pourra percevoir des indemnités journalières pendant toute la durée de ce congé.

Le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents adoptifs seulement ou partagé entre les parents.

La durée de ce congé varie de dix à vingt-deux semaines, en fonction du nombre d'enfants adoptés et de ceux déjà présents au foyer du ou des adoptants.

A noter que la durée légale du congé d'adoption est fixée par le code du travail (article L 122-26). Des conventions collectives ou des accords de branche peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Pour connaître les conditions d'attribution des prestations familiales, consulter le site ci-dessous :

> *www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/conges/le-conge-d-8217-adoption/duree-du-conge-d-8217-adoption.php*

● **Début du congé d'adoption**

Le congé d'adoption peut débuter soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours précédant la date prévue de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lorsque les deux conjoints assurés sociaux travaillent, l'adoption d'un ou plusieurs enfants ouvre droit respectivement à onze ou dix-huit jours supplémentaires, si les parents se répartissent entre eux la durée de ce congé.

Acteurs compétents

● Les **Consultations d'Orientation et de Conseils en Adoption** (COCA) sont des consultations animées la plupart du temps par des pédiatres ayant une connaissance particulière des spécificités de chaque pays dont peuvent être originaires les enfants adoptés et une expérience du domaine de l'adoption.

> *www.adoptionefa.org*

Liens et adresses utiles

● **Le portail d'information gouvernemental** sur l'adoption regroupe l'ensemble de l'information officielle sur l'adoption nationale et internationale, et comprend un certain nombre de liens vers les sites des principaux acteurs de l'adoption.

> *www.adoption.gouv.fr*

● **Le Conseil Général**

Adressez-vous au service d'action sociale et de santé de votre département de résidence placé sous l'autorité du Président du Conseil Général.

● **Le service de l'adoption internationale**

Vous trouverez toutes les informations utiles relatives aux modalités de l'adoption internationale sur le site internet du ministère des affaires étrangères et européennes.

> *www.diplomatie.gouv.fr/fr/adoption-internationale-2605*

> *www.agence-adoption.fr*

● **L'Autorité Centrale pour l'Adoption Internationale** (A.C.A.I.), placée désormais auprès du Ministre des Affaires Etrangères en tant qu'instance de coordination et d'impulsion de la politique d'adoption internationale, conserve les fonctions de contrôle des **O.A.A.** (Organismes français Autorisés pour l'Adoption) et d'autorisation de délivrance des visas aux enfants adoptés.

> *www.diplomatie.gouv.fr/fr/enjeux-internationaux/adoption-internationale/les-missions-de-l-autorite*

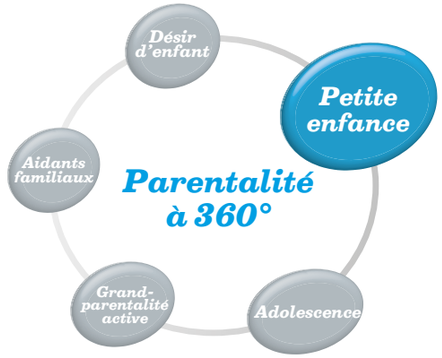
3/ Futurs parents et parents de jeunes enfants

Cette situation concerne les parents qui **attendent l'arrivée d'un enfant** et vont apprendre à faire sa connaissance, à poser les bases d'une **vie nouvelle**. Accueillir un enfant, c'est assumer un **nouveau statut**, celui de parent. L'arrivée d'un enfant, surtout le premier, est souvent décrite comme une véritable **révolution**. La **petite enfance** (0-3 ans) marque une **période cruciale**, notamment en matière d'articulation des temps de vie, par les changements qu'elle induit et la nécessité de trouver un **mode d'accueil** lorsque les deux parents travaillent.

Chiffres clés

- ***2,01 enfants*** par femme en 2011 en France
- La France est ***championne d'Europe de la natalité*** (INSEE 2011)
- ***Depuis quinze ans***, l'indicateur conjoncturel de fécondité progresse régulièrement.
- ***84%*** des femmes âgées de 25 à 49 ans travaillent (INSEE 2011)
- ***4 femmes sur 10*** stressent à l'idée d'annoncer leur grossesse à leur manager (Institut des Mamans/ SOS Préma - 2007)
- ***Un tiers*** des femmes sont obligées d'**interrompre leur activité** à la naissance d'un enfant, faute d'un mode d'accueil (Laboratoire de l'Egalité – 2012)
- ***28 ans*** : l'âge moyen des femmes qui ont eu leur **premier enfant** en 2010 en France, période à laquelle leur vie professionnelle est en pleine évolution
- ***8,1 %*** des naissances en France sont **prématurées**, soit **180 par jour**, chiffre en progression depuis 15 ans (SOS Préma 2012)

> Si la prématurité est multifactorielle, des conditions de travail difficiles peuvent accentuer les risques (stress, charge de travail, déplacements…).



- La dépression du post-partum, également nommée **dépression post-natale**, se présenterait dans ***15% des accouchements***

> Elle est différente du baby-blues, bref épisode fréquent survenant peu de temps après l'accouchement et souvent sans lendemains. Elle est **plus sévère**, avec des niveaux divers, et survient **quelques temps après la naissance**. Non prise en charge, elle peut s'installer dans le temps et avoir des **conséquences** sur l'enfant, sur le couple ainsi que la vie familiale, sociale et professionnelle du parent concerné (mère ou père). Cette dépression peut concerner les parents adoptants. La dépression peut aussi apparaître pendant la grossesse.

Impacts sur la vie professionnelle

Une révolution plus ou moins douce

L'arrivée d'un enfant entraîne un **rapport au temps** radicalement **différent**. Tout s'organise à présent en fonction du rythme de l'enfant (sommeil, éveil, pleurs, repas). Les priorités changent. Ce **nouvel équilibre** peut être plus ou moins facile à trouver. Une répartition des **tâches égalitaire** entre le père et la mère est facilitatrice. Une **organisation vertueuse** entre vie professionnelle et vie personnelle est **à trouver**.

Une grossesse à préserver

Pour différentes raisons, la mère peut avoir besoin de « **lever le pied** » pour que sa grossesse se déroule dans de bonnes conditions. Le juste équilibre est parfois difficile à trouver. L'autre parent peut être amené à jouer un rôle important pour soulager la mère pendant cette période (s'occuper de l'aîné, des travaux domestiques), sa disponibilité peut être requise.

Les **départs en congés périnataux** (maternité, paternité, adoption…) sont à **préparer**, les **retours** à **accompagner**.

La relation parent-enfant, à construire dans la durée, requiert une disponibilité physique et psychique des parents : une **nouvelle organisation du temps de travail gagnant-gagnant**, est à mettre en place, par nécessité (garde d'enfant) et par envie (passer du temps avec ses enfants).

Conseils pratiques

Aux collaborateurs et aux collaboratrices

- **Prévenir** votre manager de l'heureux évènement à venir
- **Anticiper** les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou parental. Bien préparés, il n'y a pas de raison qu'ils désorganisent l'activité plus qu'une absence pour maladie ou invalidité qui peut être soudaine et de longue durée
- **Faire part à votre manager de votre niveau d'énergie** qui peut être fluctuant (fatigue, stress, énergie)
- **Echanger** avec votre manager sur les modalités de **maintien ou non du lien** pendant vos congés : réception ou non des emails, information sur l'évolution des projets en cours…
- **Partager** votre joie en envoyant un faire-part

A l'entourage professionnel

- **Féliciter** votre collègue dès que l'annonce est officielle. Un mot, un geste peuvent suffire
- **Ne pas oublier** les jeunes papas
- **Répondre** au faire-part de naissance par une carte, un cadeau de naissance ou un bouquet de fleurs…
- **Faciliter son retour** : l'accueillir avec bienveillance et respecter son rythme au retour de congés

Pour le manager

Comportements à privilégier

- **Accueillir** la nouvelle avec bonne humeur : c'est avant tout une bonne nouvelle
- **Penser à l'entretien de retour** de congé maternité, obligatoire. Ce sera l'occasion d'aborder les questions d'organisation du travail et les éventuels doutes, craintes du fait de l'absence pour congé maternité

> NB : accepter que l'organisation envisagée avant le départ en congé puisse différer après l'arrivée de l'enfant. Un collaborateur peut souhaiter prendre un temps partiel ou un congé parental alors qu'il ne l'avait pas envisagé. Cela doit être dit et entendu par les deux parties afin de trouver la bonne organisation.

● **Penser aux jeunes papas** qui eux aussi vivent le manque de sommeil et les changements provoqués par l'arrivée d'un enfant (déménagement, aménagements horaires, prise d'un congé parental, etc.).

Comportements à éviter

● **Les remarques du genre :**

> *« Tu prends ton après-midi ? »* lorsqu'un collaborateur doit aller chercher son enfant.

> *« Ce n'est pas une maladie »* pour éviter de prendre des dispositions particulières. Si la grossesse n'est pas une maladie, ce n'est pas non plus un non évènement.

● **Les idées reçues :**

> enfants en bas âge = indisponibilité professionnelle,

> présentéisme = engagement et performance,

> tout se joue avant 35 ans en matière d'évolution de carrière.

● Penser que tous les pères ne souhaitent pas s'impliquer et être présents pour leur(s) enfant(s) et que les mères sont toutes prêtes à faire un choix entre vie professionnelle et vie familiale… au détriment de leur vie professionnelle.

● Penser que les hommes ne prennent pas de congé parental.

Pistes d'action

Exemples de pistes d'action des entreprises

★ Information et sensibilisation des managers

★ Guide d'entretien pré et post congé de maternité

★ Conditions de travail aménagées pour les femmes enceintes

★ Aménagement du temps de travail : télétravail, flexibilité horaire, temps partiel

★ Portail d'information sur intranet : droits et devoirs, services...

★ Aide aux modes de garde : places en crèches, centres de loisirs pour les 3-10 ans, CESU pour garde d'enfants à domicile, accueil d'urgence

★ Communication auprès des pères : encourager les pères à prendre leur congé (naissance, paternité, parental...)

★ Accompagnement au retour du congé de maternité ou d'adoption, comme suite à l'arrivée d'un premier enfant

★ Conférences, ateliers, groupes de paroles

★ Mise à disposition de conseils d'experts : médecin, sage-femme, professionnels de la petite enfance

Exemples de besoins ou sentiments exprimés par les salariés

★ Stress à l'annonce de la grossesse à son manager

★ Fatigue physique, fragilité émotionnelle

★ Information pour les démarches administratives

★ Recherche de modes de garde

★ Besoin de solliciter l'aide de son conjoint

★ Envie de trouver une organisation professionnelle adaptée au rythme de l'enfant, sans culpabiliser

★ Peur d'être dépassé(e) du fait de l'absence liée au congé parental

Informations pratiques

Ce que dit la loi

Le **code du travail** encadre de manière précise les **congés périnataux**.

Pour toutes les informations sur les aides financières et les congés légaux, consulter les liens de la Caisse des allocations familiales (Caf) et du Ministère du Travail :

> *www.caf.fr/aides-et-services/connaitre-vos-droits-selon-votre-situation/vous-avez-ou-vous-attendez-un-ou-des-enfants*

> *http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/le-conge-pour-evenements-familiaux,12762.html*

● Votre entreprise peut prévoir des congés et conditions supplémentaires.

● Se renseigner en interne auprès de la Direction de votre entreprise.

Acteurs compétents

● Les professionnels de santé : médecin généraliste, gynécologue obstétricien, pédiatre, sage-femme, médecin et puéricultrice de PMI

● Service de la petite enfance de la Mairie (mode de garde)

● Protection Maternelle et Infantile (suivi global)

Liens utiles

● **Ministère de la Famille**

> *www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/enfance-famille,774*

● **Réseaux d'écoute et d'accueil - REAAP**

> *www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/enfance-famille,774/dossiers,725/soutien-a-la-parentalite,1794/dispositifs-et-mesures-pour,1792/reseaux-d-ecoute-d-appui-et-d,6826.html*

● **Caisse d'Allocations Familiales - CAF**

> *www.caf.fr*

4/ Parents d'adolescents

« Le métier des parents, c'est de savoir **se séparer** *de ses enfants. L'adolescence commence à l'entrée au collège en 6ème, ça éclate entre 13 et 16 ans et ça se termine quand on n'emmène plus son linge à laver chez ses parents. Avant, les parents disaient «trouve du travail ». Aujourd'hui, les études se prolongent de plus en plus tard. On est passé en peu de temps de Trois hommes et un couffin à Tanguy. »* Marcel Rufo, Pédopsychiatre. « *L'adolescence est un âge contradictoire où le* ***rejet de l'adulte est à la mesure du besoin qu'on en a*** », résume de son côté Philippe Jeammet, Professeur de psychiatrie de l'adolescent, Président de l'École des Parents et des Educateurs à Paris.

« Enfants petits, petits soucis ; enfants grandis, grands soucis »

Chiffres clés

- Environ ***16 millions de jeunes de moins de 20 ans*** en France en 2012 (INSEE) dont 5 millions entre 10 et 16 ans

  > Soit 2 fois plus de ***parents d'adolescents*** et environ 10 millions pour la tranche des 10-16 ans

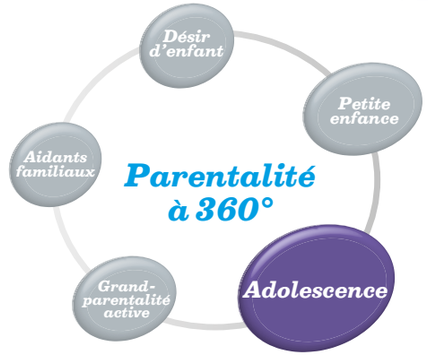
- ***15% d'adolescents en souffrance*** : on entend par souffrance les pathologies psychosomatiques, troubles des conduites alimentaires, consommation de substances psychoactives, épisodes dépressifs, comportements suicidaires, prises de risque inconsidérées, accès d'angoisse. (L'Express, 14 mai 2004)

- ***Le suicide : 2ème cause de décès*** chez les jeunes après les accidents de la route (L'Express, 14 mai 2004)

- Environ ***16 000 mineures*** tombent **enceintes**, chaque année, en France. (Infobébés, 2012)

- ***92% des Français*** pensent que l'**éducation** que donnent les **parents** est une clef essentielle de la **réussite pour leurs enfants**.

- ***2 adolescents sur 3*** considèrent **le travail de leurs parents stressant, fatiguant voire très dur** (OPE – Baromètre 2010- volet Adolescents). Gérer le stress au travail, c'est rendre les parents plus disponibles et donner une meilleure image du monde professionnel à leurs enfants, qui sont les **salariés de demain**.



Impacts sur la vie professionnelle

La période de l'adolescence arrive sans crier gare et sans que les parents y soient vraiment préparés. **Accompagner un adolescent** peut devenir un véritable **défi** pour un salarié parent. Il faut trouver le **juste équilibre entre le temps professionnel et le temps familial** face à un jeune qui ne semble réclamer qu'une chose : plus d'autonomie et d'indépendance, alors que, paradoxalement, il attend plus d'attention. Les adolescents « **mettent en crise** » leurs parents avec des attitudes inattendues plus ou moins violentes, des prises de risques, des comportements déviants. Or, rien n'est plus rassurant pour l'adolescent que de constater que ses parents survivent à ses attaques, qu'il n'a pas le pouvoir de détruire toute l'organisation et les lois de la maison par ses exigences tyranniques et contradictoires. Un adolescent trop sage et raisonnable peut être beaucoup plus inquiétant qu'un adolescent difficile. Face à ces situations, les parents ont de quoi se sentir dépassés. Dans les faits, il semblerait que la majorité des adolescents s'en sortent très bien.

Pour autant, cela reste une période particulière, à ne pas minimiser, pour les adolescents et pour leurs parents, pouvant avoir un **impact sur la situation de travail de ces derniers**.

Les parents salariés doivent gérer, dans le peu de temps dont ils disposent le soir après leur travail, les **remises en question** permanentes, les éventuelles **difficultés scolaires** de leur enfant, souvent assorties de **perte de confiance** en eux et de **démotivation**, ainsi que les **choix d'orientation** professionnelle pour lesquelles les informations sur les écoles, formations, universités… ne sont pas faciles à décrypter. Le tout dans un climat où l'**autorité parentale** est souvent mise à mal. La **culpabilité** et le **stress** des parents d'adolescents **se répercutent sur leur activité professionnelle** tout autant que les parents de jeunes enfants en panne de nounou ou de garde.

Ainsi, un parent **préoccupé par le devenir** de son adolescent peut connaitre des moments de **moindre concentration** dans son emploi.

Enfin, à cause des évolutions démographiques, de nombreux parents sont aujourd'hui en charge de leur enfant, la génération descendante, et aussi ascendante, c'est-à-dire leurs propres parents vieillissants. Pour ceux que l'on appelle « **la génération sandwich** », il faut être à la fois de **bons parents**, de **bons enfants** et de **bons collaborateurs**. Cela peut conduire à un certain **épuisement** qui peut rejaillir sur la sphère professionnelle.

Conseils pratiques

Aux collaborateurs et aux collaboratrices

- Oser en **parler** à ses collègues. Il est rassurant de réaliser que des situations similaires sont fréquentes dans d'autres familles ;

  > En parler à son entourage professionnel peut aussi aider à penser différemment et permettre de **trouver des solutions** auxquelles on n'aurait pas pensé.

- **Ne pas culpabiliser**, ni remettre complètement son activité professionnelle en question La qualité du temps offert à sa famille est souvent plus importante que la quantité ;

- **Dégager du temps** pour renforcer sa présence et son **écoute** lors des étapes clés de la vie de l'adolescent : orientation dans ses études, choix professionnels, relation amoureuse, déviance dans les comportements… ;

- **Initier des rencontres**, au sein de son réseau professionnel, avec d'autres adultes qui parleront de leur métier et de leur entreprise aux jeunes intéressés par ce secteur d'activité ;

- **Demander conseil** à des professionnels de la santé et de l'enseignement: psychologue, conseiller d'orientation, coach, médecin spécialisé, enseignant, etc.

A l'entourage professionnel

- **Ne pas banaliser** la situation si le collaborateur exprime une certaine culpabilité, notamment en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;

- **Eviter les réflexions du type** ;

  > *« Toi, tes enfants sont grands maintenant, tu n'as plus de réelles contraintes, ils peuvent se garder tout seuls ! »*,

  > *« Il faut bien que jeunesse se passe, laisse le vivre ! ».*

- Faire preuve d'**empathie** et de **bienveillance** ;

- Adopter une attitude de **solidarité constructive**. Le soutien de l'entourage est décisif, en tant que collègues et manager, vous en faites partie.

Pistes d'action

Exemples de besoins ou sentiments exprimés par les salariés

- ★ Culpabilité, sentiment d'être dépassé
- ★ Manque d'informations sur les études
- ★ Perte de repères dans la communication avec le jeune
- ★ Angoisse et stress face à des comportements déviants

Exemples de pistes d'action des entreprises

- ★ Conférence sur l'adolescence
- ★ Groupe d'échanges et de parole
- ★ Présentation des filières et écoles
- ★ Formation des parents à l'accompagnement à la scolarité

Informations pratiques

- **Maison des adolescents**

  > *www.sante.gouv.fr/maisons-des-adolescents.html*

- **Groupe hospitalier Cochin Saint Vincent de Paul**

  La maison de Solenn

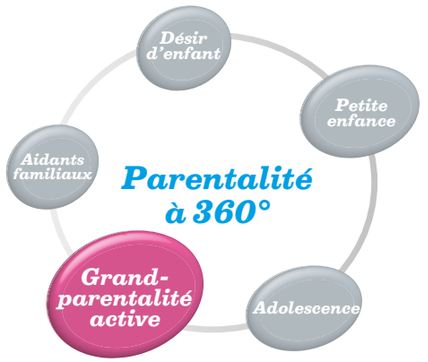
  > *www.mda.aphp.fr/presentation.html*

- **L'Ecole des Parents et des Educateurs**

  > *www.epe-idf.com/index2.php*

5/ Grands-parents actifs

La grand-parentalité active désigne les grands-parents, **encore en emploi**, gardant leurs petits-enfants. Les grands-parents représentent, la plupart du temps, une **génération dynamique et en bonne santé**, dont le rôle dans la famille est important, et parfois essentiel. La garde grand-parentale est l'**aide intergénérationnelle** la plus régulière. La question de l'articulation des temps de vie prend tout son sens pour ces « seniors » actifs. L'âge de la 1ère maternité recule mais l'allongement de l'espérance de vie et de la durée du travail font qu'environ **30% des 55-59 ans sont grands-parents et en emploi**.
Cette situation a inévitablement des **conséquences sur leur situation de travail**.



Chiffres clés

- ***Entre 50 et 60 ans*** : âge moyen d'entrée dans le statut de grand-parent («comment la démographie façonne la population des grands-parents » 2009 - Bourgeois et Légaré)
- Un individu passe actuellement près de ***25 années de sa vie en tant que grand-parent***. (Attias-Donfut C. 2008 – « Les grands parents en Europe : de nouveaux soutiens de famille »)
- ***73% des grands-parents*** de cette tranche d'âge **s'occupent régulièrement ou occasionnellement** de leurs petits-enfants. (SHARE)
- ***23 millions d'heures de garde*** grand-parentale, équivalent à celui des assistantes maternelles (étude et calculs DREES pour le CAS)

Impacts sur la vie professionnelle

Une nouvelle transformation

Devenir grand-parent, c'est **changer de génération**, compter parmi les plus âgés et se retrouver confronté à un **nouveau rôle**. C'est aussi un **rythme de vie qui se modifie** du fait des sollicitations plus ou moins importantes des enfants pour participer à la garde des petits-enfants.

Plus d'un tiers des personnes de 30 à 39 ans a encore un grand-parent et près d'un cinquième des plus de 50 ans fait partie d'une **famille à quatre générations**. (CAS novembre 2010)

Le rôle des grands parents en activité ne se limite pas au simple lien de filiation avec leurs petits-enfants. En offrant une aide de garde fréquente et régulière à leurs enfants, ils apportent aussi un **appui à la carrière** professionnelle de **leurs enfants**, ou de leurs belles-filles ou gendres, en leur permettant de disposer de plus de souplesse dans leur travail. Et puis, les grands parents jouent un rôle très important de **soutien moral** dans les cas de divorce de leurs enfants et maintiennent le **lien avec les racines** de chacun, fonction qui leur revient tout naturellement.

Le plus souvent **en bonne santé et souhaitant profiter de la vie**, ces « **seniors** » ont des **attentes** réelles en matière de **conciliation** entre vie professionnelle et vie personnelle, cela n'étant pas réservé aux plus jeunes. Si l'entreprise ne tient pas compte de la situation familiale de ces collaborateurs, des coûts liés à l'absentéisme, au désengagement professionnel, aux risques psycho-sociaux, au stress ou à des arrêts maladies répétés peuvent apparaître. Certaines entreprises ont bien compris ces enjeux et ont fait de l'équilibre de vie, un **axe** majeur de leur **politique « seniors »**.

Conseils pratiques

A l'entourage professionnel

Comportements à privilégier

- Se rappeler qu'un joueur de foot est vieux à 35 ans alors qu'un Président est jeune à 50 ans… Certains fêtent leurs 35 ans de mariage, d'autres quittent mari, femme, enfant(s) à 45 ans quand d'autres encore se marient à 65 : tout est relatif et dépend des situations et des personnes ;
- Comprendre que les seniors jouent un rôle clé en matière de **solidarités intergénérationnelles**, que ce soit en temps passé, en expertise ou financièrement, et qu'il convient de **favoriser les synergies** vertueuses **entre les générations** ;
- Les **taux d'emploi** des 55-59 ans sont encore **faibles** en France. *« Par analogie avec ce qui se passe dans d'autres pays européens qui connaissent de forts taux d'emploi des 55-59 ans et des pratiques grand-parentales soutenues, l'enjeu de conciliation vie familiale- vie professionnelle pour les seniors se renforcera »* (source Centre d'Analyse Stratégique). Il faut donc s'y préparer.

Comportements à éviter

- **Garder** tenace **l'idée** que les seniors sont **« has been »**, réfractaires au changement, diminués physiquement et intellectuellement, moins productifs, démotivés… inutiles ! ;
- Partir du **principe** que leur **vie est « derrière » eux** et qu'ils n'ont plus d'ambitions professionnelles et familiales ;
- **Opposer les générations** « qui ne peuvent pas se comprendre », entre jeunes ambitieux, épicuriens et ignares, et seniors experts.

Pistes d'action

Exemples de besoins ou sentiments exprimés par les salariés

- ★ Aménagement du temps de travail
- ★ Reconnaissance de son statut

Exemples de pistes d'action des entreprises

- ★ Valorisation du statut de grand-parent
- ★ Accord de branche aménageant la fin de carrière
- ★ Abondement Compte Epargne Temps pour congé de fin de carrière
- ★ Congé grand-parental à temps partiel
- ★ Aménagement du temps de travail : temps partiel annualisé, temps à la carte
- ★ Journée de la Famille ouverte aux grands-parents

Informations pratiques

Ce que dit la loi

Il n'existe **pas encore de statut spécifique** pour les grands-parents actifs dans le code du travail. Certaines entreprises se sont emparées du sujet et ont intégré un **volet « grand-parentalité »** dans leur **accord senior**. Selon le Centre d'Analyse Stratégique, les aménagements horaires et la conciliation vie professionnelle - vie personnelle sont des enjeux liés à l'emploi des seniors. Ainsi, **54 % des accords de branche** relatifs à l'emploi des salariés âgés intègrent un volet aménagement des fins de carrières, avec de nombreuses mesures sur l'aménagement du temps de travail. Des dispositifs en faveur de la grand-parentalité active trouveraient leur place dans ce cadre.

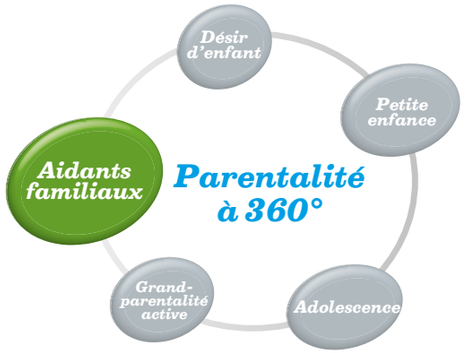
>*www.strategie.gouv.fr/content/note-d%E2%80%99analyse-199-la-grand-parentalite-active*

6/ Aidants familiaux

L'aidant familial est la personne qui **vient en aide à titre non professionnel**, pour partie ou totalement, à une **personne dépendante** de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne.
Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes, une aide à la **vie quotidienne**, un **soutien financier** ou **matériel**, ou un soutien **moral** (définition élaborée par l'APF, la COFACE handicap et le CIAFF). Chacun peut être concerné un jour ou l'autre par cette situation.
Les répercussions dans la sphère professionnelle sont fréquentes et variées.

" Aimer c'est prendre soin "

Maître Zen Thich Nhat Hanh



Chiffres clés

- ***8,3 millions*** de personnes de 16 ans ou plus **aident régulièrement** et à titre non professionnel des personnes vivant à domicile pour des raisons de santé ou de handicap (HSA- DREES – oct 2010).
- ***Entre 30 et 58%*** des aidants ont un **haut niveau de détresse psychologique**, contre 20% pour l'ensemble de la population (étude du Dr. Nicole Ricard, chercheure à la Faculté de sciences infirmières de l'Université de Montréal).
- ***Les femmes sont trois fois plus impliquées*** dans l'aide à leurs proches que les hommes (Les aidants familiaux PUG 2010 - Weber).
- ***Plus de 6 heures par jour***, c'est le temps consacré par **50% des enfants** d'une personne atteinte de la maladie **d'Alzheimer** (étude Pixel).
  Ce qui signifie que certains n'ont plus aucun temps libre pour eux-mêmes.
- ***55 % des aidants***, enfants du malade, diminuent leur temps de travail.
- En France, ***2/3 des personnes atteintes par la maladie d'Alzheimer*** vivent à domicile. D'où l'importance que joue l'entourage immédiat du malade dans sa prise en charge.
- ***47%*** des aidants occupent un emploi (Rapport de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, CNAS 2011). Ces chiffres vont augmenter fortement et avoir des **répercussions directes** sur la **productivité** et la **performance des entreprises**.
- ***6 octobre*** : Journée nationale annuelle des Aidants

Impacts sur la vie professionnelle

Ne pas s'oublier

Le rôle d'aidant peut procurer un certain bien être et une forme de satisfaction personnelle. Par exemple, certains déclarent avoir gagné en force de caractère, en patience et en tolérance. Des qualités qui sont transposables dans la vie professionnelle. **Mais d'autres situations s'avèrent plus complexes.**

On ne choisit pas de devenir aidant. Avec le vieillissement de la population et l'allongement de la durée de la vie active, de plus en plus de salariés seront conduits à concilier leur vie professionnelle avec des responsabilités d'aidant d'un parent âgé.

L'accompagnement d'une personne âgée ou dépendante **s'apparente parfois aux soins** prodigués **à un tout petit**. L'inversion des rôles qui peut en résulter, lorsqu'il s'agit d'un parent ou d'un conjoint, peut être compliquée à accepter, «Je suis devenue sa mère au lieu de sa femme ».

La fatigue physique et **psychique**, le **stress**, la **culpabilité**, la **sollicitation permanente**, l'**isolement** sont souvent rapportés par les proches aidants. On parle de « burn-out » et de « burden » (fardeau) pour le proche aidant (CIAAF). Les salariés aidants peuvent se retrouver en rupture avec leur activité professionnelle, trop occupés et investis par les problèmes de leurs proches dépendants.

Pour procurer de l'aide à un proche, les aidants familiaux doivent souvent diminuer, cesser ou modifier leur activité professionnelle. Ils perdent des droits (congés, retraite, chômage…) ainsi que des possibilités de promotion et d'évolution de carrière.

La majorité des aidants sont des femmes. Les inégalités de genre sont ainsi accentuées (CIAAF, Septembre 2011).

L'aide à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle a été longtemps réservée aux problématiques liées à la petite enfance, comme la garde d'enfants. **Il est temps d'étendre ces perspectives à d'autres situations**, d'autant plus que l'aide à un proche dépendant ne concerne pas que l'aide aux personnes âgées mais l'accompagnement de proches de tous âges (enfant, conjoint ou parent), confrontés à la **maladie**, à l'**invalidité**, au **handicap** ou à la **dépendance**.

Conseils pratiques

Aux collaborateurs et aux collaboratrices

- **Préserver sa vie relationnelle :** aménager du temps pour soi, sans culpabiliser ;
- **Ne pas hésiter à demander de l'aide**, à se faire aider et à accepter l'aide qui est offerte, sans attendre d'être à bout ;
- **Echanger avec ses collègues** pour éviter de se sentir isolé ;
- **Expliquer sa situation** à son entourage professionnel, pour l'aider à comprendre ;
- **Eviter que la culpabilité ne prenne le dessus**, trouver la bonne distance vis-à-vis de l'aidé.

A l'entourage professionnel

- **Etre attentif à certains signaux faibles :** > Exemples : perte de poids, difficulté à se concentrer... Les aidants se caractérisent d'abord par leur invisibilité ;
- **Comprendre que l'état psychologique de son collègue** n'est pas linéaire et dépend de l'évolution et de la condition du malade dont il s'occupe ;
- Avoir à l'esprit que **laisser parler** importe autant que de parler ;
- Savoir **passer le relais au bon moment** aux bonnes personnes (manager, RH, assistant social, IRP, personnel soignant…), sans attendre que la situation ne soit trop difficile à vivre.

Exemples de besoins ou sentiments exprimés par les salariés

- ★ Manque de temps
- ★ Isolement
- ★ Soutien financier
- ★ Aide psychologique
- ★ Besoin d'information et de compréhension
- ★ Difficulté de parler de sa situation d'aidant
- ★ Fatigue et épuisement psychologique

Pistes d'actions

Exemples de pistes d'action des entreprises

- ★ CESU pour aide et soins à domicile
- ★ Témoignages de salariés ayant un conjoint handicapé et/ou un conjoint atteint de la maladie d'Alzheimer
- ★ Conférences de sensibilisation
- ★ Atelier d'information animé par un expert
- ★ Groupes de parole
- ★ Guide diffusé à tous les salariés
- ★ Aménagement du temps de travail : télétravail, temps partiel, flexibilité des horaires
- ★ Services d'aide à la vie pratique et d'informations juridiques, psychologiques, médicales...
- ★ Numéro vert

Informations pratiques

Ce que dit la loi

Pour faciliter la vie quotidienne des aidants, il existe trois sortes de congés (plus d'infos sur *www.travail.gouv.fr)* :

- **le congé de solidarité familiale**, destiné à l'assistance d'un proche en raison de la gravité de son état de santé. Il s'agit d'un congé sans solde, d'une durée de 3 mois maximum, renouvelable une fois.

- **le congé de soutien familial**. Mis en place depuis 2007, ce congé s'adresse aux personnes qui souhaitent suspendre leur activité pour s'occuper d'un proche dépendant. Il peut durer 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Pendant cette durée, le maintien de l'emploi est garanti.

- **le congé de présence parentale**. Destiné à s'occuper d'un enfant à charge, gravement malade, handicapé ou accidenté, ce congé se compose d'un «capital» de 310 jours utilisable dans la limite de 3 ans. Il est renouvelable en cas de rechute de l'enfant. Il s'agit d'un congé sans solde, mais qui peut donner droit à une allocation journalière de présence parentale pour les salariés.

- Par ailleurs, il est également possible de négocier avec son employeur pour aménager son temps de travail (temps partiel...).

Acteurs et liens utiles

- **CIAAF** - Collectif Inter-associatif d'Aide aux Aidants Familiaux.

Mission du CIAAF : reconnaissance par la société du rôle et de la place de tous les aidants familiaux non professionnels et la défense de leurs intérêts

> *www.ciaaf.fr*

- **CNSA** - Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées

> *www.cnsa.fr*

- **Réseau entre-aidants**

> *www.reseauentreaidants.com*

- **CLIC** - Centre Local d'Information et de Coordination

Un guichet d'accueil, d'information et de coordination, structure de proximité, pour les retraités, les personnes âgées et leur entourage, pour les professionnels de la gérontologie et du maintien à domicile

> *clic-info.personnes-agees.gouv.fr/clic/*

(Site national sous l'égide du Ministère de la Santé et de la Solidarité)

- **MDPH** - Maison Départementales des Personnes Handicapées (service public)

Créées par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, les MDPH sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs proches. Il existe une MDPH dans chaque département, fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap.

> *www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/handicap,775/dossiers,806/les-maisons-departementales-des,1087/l-organisation-des-mdph,7546.html*

> *www.mdph.fr*

- **Guide de l'aidant familial 2012**

> *www.social-sante.gouv.fr/documentation-publications,49/ouvrages-pratiques-chartes,1348/famille,1689/le-guide-de-l-aidant-familial-3e,10750.html*

- **Mutuelles, Caisses de retraite**

- **Notaire**

- **Médecin du travail**

7/ Parentalité sous toutes ses formes

Focus : le deuil

Malheureusement, la parentalité n'échappe pas au deuil. Comment se comporter face au deuil d'un collègue ?

Élisabeth Kübler-Ross, médecin suisse, a identifié **cinq grandes étapes** à connaître face au deuil. Cela se manifeste lors d'un deuil ou lors de l'annonce d'une maladie incurable (notion de deuil anticipé).

1) Le choc : la personne semble **anesthésiée** et peut tenir des **propos incohérents**. Il ne faut pas chercher à la ramener à la réalité ce qui pourrait revenir à nier sa détresse. Il n'est pas nécessaire de parler pour bien accompagner. **L'empathie** et la **qualité de la présence** sont plus importantes que les mots.

2) et 3) Le refus puis ***la colère :*** la perte devient consciente. **L'expression des émotions** violentes est essentielle, cela permet de ne pas la retourner contre soi.

«Y a-t-il dans cet hôpital des endroits où l'on peut hurler ?» demanda une mère qui venait de perdre son enfant à Élisabeth Kübler-Ross. Celle-ci lui donna accès à son bureau «pour qu'elle puisse taper contre les murs».
(Vivre avec la mort et les mourants, Rocher, 1997)

4) La dépression : la personne en deuil pense qu'elle n'aura **plus jamais le goût de vivre**. Rassurer, dédramatiser ne sert à rien. Paradoxalement, parler des moments partagés entre le défunt et la personne en deuil est constructif.

5) L'acceptation : la personne construit une **nouvelle relation avec le défunt** (exemple : donner le nom de son enfant à une fondation, créer une association, mobiliser des fonds…), permettant d'aller de l'avant.

Ces étapes ne se succèdent **pas de manière logique**. Une personne qui a perdu son enfant peut ressentir de la colère un an après, alors qu'elle avait le sentiment d'avoir dépassé cette étape. Il convient de **respecter ces fluctuations**, sans jugement sur les manifestations (pleurs, hyperactivité…).

Enfin, **la culpabilité** est un sentiment omniprésent. Là aussi, il ne faut pas tenter de la minimiser mais **la laisser s'exprimer**. Lorsque cela devient lourd ou que la personne semble s'enfoncer dans certaines étapes (déni, dépression…), il faut **l'orienter** vers des personnes compétentes (assistantes sociales, psychologues, associations spécialisées).

Focus : le handicap

A l'annonce du handicap de leur enfant, les parents doivent faire le **deuil de l'enfant imaginaire**. Les difficultés que rencontrent certains parents sont exacerbées puisque les lieux d'accueil, crèches, assistantes maternelles, écoles, lieux de loisirs n'ouvrent pas facilement leurs portes aux personnes porteuses de handicap, faute de moyens et de formation des professionnels.

Les parents ont tendance à s'oublier, à s'isoler. Il n'est pas rare que l'un des deux parents, souvent la mère, **cesse son activité professionnelle**.

Or, pour aider ces parents, la qualité du soutien qu'ils reçoivent de leur entourage est capitale. **L'entourage professionnel** a un rôle précieux à jouer.

Conseils pratiques

Il existe **différents niveaux de handicap**, de dépendance ou de maladie. Par contre, dans les moments douloureux, **la solidarité** reste une valeur commune essentielle.

Aux collaborateurs et aux collaboratrices

- Donner des **consignes à votre entourage professionnel** qui ne saura pas ce que vous attendez, d'ici votre retour et à votre retour : *« Oui, je souhaite que l'équipe soit prévenue. Non, je ne souhaiterais pas en parler a priori… »*

A l'entourage professionnel

Comportement à privilégier

- **Parlons peu mais parlons bien.** L'empathie et la bienveillance sincères sont primordiales.

- **Laisser le parent exprimer son besoin**, au moment où il le souhaite, de la manière qu'il souhaite, en respectant son rythme, sans jugement.

> *www.cairn.info/revue-informations-sociales-2006-4-page-82.htm*

- **Dépasser sa gêne**, que l'on connaisse ou non la raison exacte de l'absence. Envoyer une carte pour manifester son soutien et sa présence. Cela **évitera les non-dits** et les **malentendus malheureux**.

Comportements à éviter

- Les **messes basses** qui s'arrêtent quand la personne arrive, les **regards horrifiés** ou les **silences gênés**

Informations pratiques

- Les **MDPH** (Maisons Départementales des Personnes Handicapées - service public)

Créées par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, les MDPH sont chargées de **l'accueil** et de l'accompagnement des **personnes handicapées** et de leurs **proches**. Il existe une MDPH dans chaque département, fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap.

> *www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/handicap,775/dossiers,806/les-maisons-departementales-des,1087/l-organisation-des-mdph,7546.html*

> *www.mdph.fr*

- **PCH** – Prestation de Compensation du Handicap. Allocation versée suite à l'évaluation des déficiences, aptitudes et capacités de la personne handicapée donnant lieu à un plan personnalisé de compensation réalisé par la CDAPH (aides humaines, techniques, animalières, aménagement du logement / du véhicule,...).

- **AAH** – Allocation aux Adultes Handicapés. Allocation de ressources versée par la Caisse d'Allocations Familiales aux personnes handicapées présentant un taux d'incapacité au moins égal à 80%.

- **AEEH** – Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé

- **UNAPEI** – Union Nationale des Associations de Parents, de Personnes handicapées mentales et de leurs Amis

> *www.unapei.org/IMG/pdf/VotreEnfantDifferent.pdf*

- Pour toutes les prestations, penser aussi au site de la **Caf**

Focus : la monoparentalité

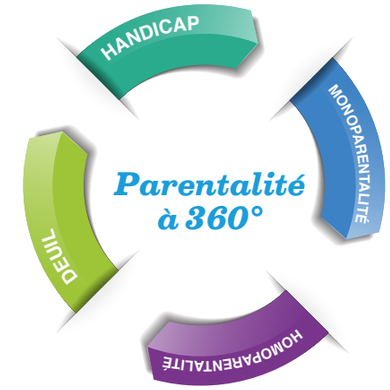
Multiplication des divorces oblige, le **nombre de familles monoparentales** ne cesse d'**augmenter** depuis 30 ans. Selon l'INSEE, cette situation concerne les familles composées d'un seul adulte qui vit sans conjoint avec un ou plusieurs enfants de moins de 25 ans dans un même logement.

Chiffres clés

- ***18%*** des familles sont monoparentales (note du CAS, novembre 2010)
- Le nombre de familles monoparentales en France ***a plus que doublé en 40 ans***. (*)
- ***85% des familles*** monoparentales sont des **femmes**(*). Mais les hommes ne doivent pas être oubliés d'autant plus que, pour certains, les obligations familiales sont parfois nouvelles à gérer.
- ***1 enfant sur 5*** en France est concerné. (*)
- ***75% des parents solos*** le deviennent après une **séparation**, 10% après un décès, 15% sont des mères célibataires. (*)
- ***8 familles monoparentales sur 10*** se disent « pas suffisamment aidées » par l'Etat. (*)
- ***66%*** des familles monoparentales répondent qu'il n'existe « pas assez de solutions de garde d'enfants pour les familles monoparentales défavorisées».(*)
- Pour ***37% des français***, **concilier vie professionnelle et vie personnelle est la principale difficulté** des familles monoparentales. (*)
- Près de ***4 familles monoparentales sur 10*** se sentent **angoissées au quotidien** pour élever leur(s) enfant(s). (*)

(*) Sondage CSA pour K d'Urgences Mars 2011

- Seule la ***moitié des mères*** de famille monoparentale occupent un **emploi à temps complet**. (INSEE, 2005)



Impacts sur la vie professionnelle

La monoparentalité induit des conséquences importantes sur la **situation professionnelle**. **Pour un parent isolé**, les **difficultés** à **concilier vie professionnelle et vie personnelle** sont **accrues** par rapport à une famille avec deux parents en matière de disponibilité notamment. Sans compter qu'à la charge mentale importante d'avoir à gérer seul(e) la situation familiale, peut se rajouter un bouleversement affectif, fragilisant l'estime de soi, plus ou moins facile à vivre. Le parent isolé doit **faire face seul** à un grand nombre de responsabilités éducatives, financières, matérielles... Le manque de temps et la fatigue aidant, il reste souvent peu de place pour des loisirs ou des activités extra-professionnelles. L'**environnement professionnel** peut aussi représenter un lieu privilégié pour le parent en situation monoparentale car il lui permet de **sortir de son tête-à-tête** quasi-permanent avec son ou ses enfants. Il faut donc l'accompagner de manière appropriée. Enfin, le phénomène inverse des familles recomposées ne simplifie pas les choses pour autant et rajoute même encore un peu de complexité à la conciliation des temps de vie.

Conseils pratiques

Aux collaborateurs et aux collaboratrices

- S'autoriser à dire que la situation est difficile ;
- Ne pas culpabiliser ;
- Oser en parler.

A l'entourage professionnel

- Garder à l'esprit que la **monoparentalité** n'est pas un état en soi mais une **étape dans la vie** de votre collègue ;
- Ne pas juger, ne pas culpabiliser. Personne n'est à l'abri et peut se retrouver seul(e), que cela soit **choisi** ou **subi**.

Pistes d'action

Exemples de besoins ou sentiments exprimés par les salariés

- ★ Adapter au mieux son ryhtme professionnel à celui des enfants
- ★ Briser l'isolement
- ★ Eviter l'épuisement psychologique et physique

Exemples de pistes d'action des entreprises

- ★ Aménagement du temps de travail
- ★ CESU monoparentaux
- ★ Critère prioritaire pour l'attribution de mode de garde

Informations pratiques

Ce que dit la loi

Les familles monoparentales sont **éligibles comme toutes les familles** aux prestations familiales versées par la Caf.

Quatre prestations concernent plus particulièrement les familles monoparentales :

- **CMG** - Majoration des plafonds de ressources du complément de libre choix du mode de garde de la Paje, sans conditions de ressources ;
- **RSA** - Le revenu de solidarité active sous condition de ressources. Depuis le 1er juin 2009, le RSA remplace le RMI et l'Allocation du Parent Isolé (API) ;
- **ASF** - L'allocation de soutien familial sans condition de ressources ;
- **AEEH** - L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé sans condition de ressources.

En complément de ces prestations légales, les familles monoparentales ayant des ressources modestes peuvent bénéficier de l'action sociale de la Caf.

>*www.caf.fr/aides-et-services/connaitre-vos-droits-selon-votre-situation/vous-vivez-seul-avec-ou-sans-enfant*

Focus : l'homoparentalité

« Il n'y a pas une homosexualité mais des homosexualités. Ainsi, les hommes et les femmes vivent leur homosexualité et leur désir d'enfant de manière différente. »
(Désir d'enfant - Marcel Rufo – René Frydman Edition Hachette 2006)

La loi autorisant le mariage pour les personnes de même sexe a été promulguée par le Président de la République le samedi 18 mai 2013 après avoir été votée par le Parlement le 23 avril et validée par le Conseil Constitutionnel le 17 mai 2013. L'homoparentalité est désormais un sujet que les entreprises doivent prendre en compte.

Chiffres clés

- L'orientation sexuelle et l'identité sexuelle font partie des ***19 critères*** de discrimination prohibés par la loi.
- En France, près de ***50 000 couples*** homosexuels ont adopté un ou plusieurs enfants (association APGL).
- ***200 000 à 300 000 enfants*** sont aujourd'hui concernés par l'homoparentalité, selon les associations LGBT.

Impacts sur la vie professionnelle

Démarches admnistratives pour bénéficier d'avantages sociaux, discussions autour des activités du week-end, photos de vacances, les situations professionnelles où l'orientation sexuelle est évoquée sont nombreuses. Cacher cette orientation implique d'être dans un contrôle permanent générateur de stress.

Les données ci-dessous sont issues d'une étude réalisée par l'Autre cercle « La vie des LGBT au travail » Février 2011 :

- ***Près de 20%*** des LGBT considèrent que le climat dans l'entreprise est hostile aux homosexuels.
- ***67%*** ne souhaitent pas être visibles par crainte de **conséquence négative** sur leur carrière.
- ***26%*** ont été victimes ou témoins de comportements homophobes sans aucune conséquence pour leurs auteurs dans 92% des cas.
- ***Sujet tabou - 46%*** des organismes-entreprises interrogés estiment qu'il est difficile de communiquer explicitement sur l'orientation sexuelle au travail.
- ***Pas un sujet à part entière*** - la réflexion sur le « gay-friendly » est liée à la question du genre et à l'égalité femme-homme
- ***Différence de traitement*** entre couples mariés et couples de même sexe pacsés. Pas de congé paternité dans 46% pour les couples pacsés de même sexe

Conseils pratiques

- **Nommer l'homoparentalité**, utiliser les mots : rendre visible ce qui n'est pas visible, banaliser le sujet ;
- Parler d'**égalité de traitement** pour dépassionner le sujet ;
- **Sensibiliser** les équipes RH, IRP, CHSCT, managers, communication interne ;
- **Rappeler aux managers** qu'ils doivent faire appliquer les valeurs de l'entreprise et la loi : exemplarité, pédagogie, entretien de recadrage si nécessaire, information de la DRH en cas de problème, rappel du règlement intérieur, accompagnement du collaborateur concerné conformément à ses choix de dire ou ne pas dire ;
- Travailler sur les **représentations** et sur la **diversité** dans toutes ses formes ;
- Intégrer ce critère à la **cellule d'alerte Diversité** pour sanctionner les comportements hors jeu : plaisanterie déplacée, rumeurs, injures ou comportements homophobes, harcèlement ;
- **Sanctionner** de manière juste, ni victimiser-ni stigmatiser ;
- En cas de **manquement au respect** de la vie privée d'un collègue, en **parler** aux personnes compétentes ;
- Se rappeler qu'il n'y a **pas de modèle imposé**. L'homoparentalité se vit différemment selon chacun.

Exemples de besoins ou sentiments exprimés par les salariés

★ Besoin de reconnaissance de son statut de «parent»

Pistes d'action

Exemples de pistes d'action des entreprises

★ Nommer l'homoparentalité dans la documentation d'entreprise. Inclure, par exemple, dans les guides Parentalité un chapitre sur l'homoparentalité

★ Instaurer une égalité de traitement pour les congés familiaux

★ Inviter les conjoints aux évènements familiaux organisés par l'entreprise (Journée de la Famille)

★ Consultation avec un expert en parentalité

8/ Accompagnement en entreprise

8.1 - Parentalité : une richesse à valoriser dans l'entreprise

Grâce aux valeurs d'**espoir**, de **solidarité** et de **partage** qu'elle véhicule, la parentalité en entreprise est une **arme anti-crise** permettant de mobiliser les énergies, de fédérer et de se tourner vers l'avenir de manière constructive et durable. Elle permet aux collaborateurs de **se réconcilier** avec le monde de l'entreprise : non, ils ne sont pas juste « des pions » pour leur employeur. Outre l'organisation qu'elle nécessite en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, la parentalité est avant tout une **richesse** dont les bienfaits bénéficient aussi à l'entreprise. Il faut savoir les **valoriser.**

Développement personnel

- Energie positive
- Equilibre de vie
- Découverte d'autres milieux sociaux via crèches, écoles,etc.
- Volonté de transmettre et de partager
- Gestion et organisation du quotidien d'un proche
- Capacité à être multitâches
- Développement de son écoute et du bien-être de quelqu'un d'autre que soi
- Durabilité vs. instantanéité
- Valeur ajoutée sur la sphère professionnelle

Sens des responsabilités et des priorités

- Faculté de décision
- Gestion du temps
- Aptitudes relationnelles
- Diversité, enrichissement social
- Performance et investissement à long terme
- Confiance en soi
- Dynamisme
- Engagement renforcé

8.2 - Parentalité : des périodes délicates à accompagner

Les situations liées à la parentalité peuvent également générer des **périodes plus ou moins difficiles** à vivre. Non linéaires et fluctuantes selon le rythme et la situation de chacun, il est important d'être attentif à l'autre pour éviter les malentendus et que les situations professionnelles ne se dégradent. Sans être intrusif, il convient d'être **vigilent aux signaux faibles**, verbaux et non verbaux. Les reconnaître et en prendre conscience permet de les dépasser et de les résoudre.

Exemples de conséquences sur la personne

- Fatigue, épuisement
- Troubles du sommeil et/ou alimentaires, problèmes de santé
- Doute, perte de repère
- Dévalorisation de l'image de soi, honte
- Culpabilité , colère, tristesse
- Stress, anxiété
- Préoccupations matérielles et financières
- Peur de l'avenir, sentiment d'être dépassé(e)
- Oubli de soi
- Addictions, conduites à risque

Exemples de conséquences sur son travail

- Irritabilité, agressivité, conflits
- Mutisme, isolement, évitement
- Désengagement
- Forte émotivité
- Laisser-aller
- Difficulté de concentration
- Erreurs inhabituelles
- Accidents du travail
- Retards, absences
- Imprévus
- Demandes de nouveaux aménagements horaires

8.3 - Les acteurs internes et externes à l'entreprise

Plusieurs acteurs interviennent autour de la Parentalité en Entreprise. Chacun a un **rôle** à jouer, sans le dépasser, pour rester efficace et constructif.

Collaborateur

- Donne les moyens de **se faire comprendre** en informant son employeur sur sa situation et en exprimant ses besoins ;
- A conscience qu'il a des **droits et des devoirs** et sait contribuer à la recherche de solutions gagnant-gagnant.

Collègue

- Contribue au **maintien d'un climat sain** et constructif au sein de l'équipe : respect, bienveillance, solidarité, communication ;
- **Recommande** à son collègue, d'aller **parler de sa situation** aux acteurs compétents, dans le respect de sa vie privée.

Manager

- **Veille au bien-être** de ses collaborateurs, dans une logique **gagnant-gagnant** ;
- Est le **garant** d'une conciliation vertueuse entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Est **responsable** du cadre : respect des droits et des devoirs pour chacun et par chacun, respect de la vie privée, respect du rôle de chacun ;

Equipe RH

- Intervient sur tous les aspects ayant un impact sur l'**organisation du travail** ;
- A un rôle d'**écoute** et d'**accompagnement** dans la relation manager/collaborateur pour aider à trouver des solutions gagnant-gagnant, peut jouer un rôle de médiateur ;
- Donne des conseils sur les **aspects légaux**, dans le cadre de l'entreprise ;
- Veille au **respect du cadre** : égalité de traitement, respect de la politique de l'entreprise, respect des droits et des devoirs.

IRP

- Ont un rôle de **veille** et d'**alerte** sur ces sujets ;
- Peuvent jouer le rôle de **médiateur** pour aider à la recherche de solutions gagnant-gagnant ;
- Dans le cadre de la négociation d'entreprise, peuvent être **force de propositions** ;
- Participent à l'**offre de services** aidant à une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, dans le cadre des prestations du **Comité d'entreprise.**

Assistant social

- A un rôle d'**écoute** ;
- Donne des **conseils pratiques** sur les aspects légaux applicables **en dehors** du cadre de l'entreprise.

9/ Bonnes pratiques d'entreprises

Temps partiel annualisé vacances scolaires

Effectif de l'entité concernée :

périmètre France : 27000 salariés

Enjeux et contexte de mise en place :

Innovation en matière de temps partiel visant à élargir les perspectives dans ce domaine. Première mise en place sur l'établissement de Lyon en 2010. En cours de déploiement sur les autres établissements et sociétés du Groupe.

Objectifs :

Permettre aux salariés parents d'aligner un temps partiel sur les vacances scolaires.

Cible :

Tous les salariés parents et grands-parents.

Descriptif :

Temps partiel à 90%. Les 10% d'absences représentent environ 25 jours à répartir par périodes fixes de 5 jours sur les principales vacances scolaires.

Retour d'expériences :

Les salariés ayant choisi ce type de temps partiel sont à 70% des hommes. On note également que des salariés grands parents ont opté pour ce type de temps partiel.

Accompagnement au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental suite à l'arrivée d'un premier enfant

Effectif de l'entité concernée :

44 672 collaborateurs au 31/12/2012 (BNP Paribas SA)

Enjeux et contexte de mise en place :

Depuis 2010, BNP Paribas SA propose un accompagnement aux collaboratrices de retour d'un congé de maternité, et aux collaboratrices et collaborateurs de retour d'un congé d'adoption ou parental suite à l'arrivée d'un premier enfant.

Cette initiative a été inscrite dans l'avenant à l'accord 'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes' signé en juillet 2010. Elle a été reconduite dans l'accord Diversité applicable depuis juin 2013.

Cette action est venue s'inscrire dans le prolongement de notre signature de la Charte de la Parentalité en 2008.

Objectifs :

Les objectifs de cet accompagnement sont les suivants :

> construire un nouvel équilibre en prenant en compte des changements intervenus dans sa vie et dans son entreprise ;

> trouver un nouveau rythme, mettre en place une nouvelle organisation, gérer les aléas et identifier les nouvelles envies ;

> valoriser et mettre à profit une « autre » expérience ;

> renouer les liens avec ses collègues, ses managers, ses RH…

Cible :

Les collaboratrices de retour d'un congé de maternité, et les collaboratrices et collaborateurs de retour d'un congé d'adoption ou parental suite à l'arrivée d'un premier enfant.

Accompagnement au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental suite à l'arrivée d'un premier enfant

Descriptif :

Les sessions sont animées une fois par mois par un cabinet externe. Six personnes maximum en intra-entreprise pour permettre aux participant(e)s de partager la culture d'entreprise (socle commun) et d'échanger des informations sur les mesures existantes dans l'entreprise qui peuvent les aider dans leur nouvelle vie.

Inscription, via les gestionnaires de carrière, proposée lors de l'entretien de départ en congé maternité ou d'adoption et/ou au retour.

Communication disponible sur le site intranet.

Feed-back systématique avec le manager permettant d'ouvrir le dialogue sur les éventuelles difficultés rencontrées lors de la reprise de poste.

Retour d'expériences :

A fin septembre 2013, 22 sessions ont été organisées sur Paris avec 120 participantes toutes très enthousiastes.

Verbatim : *« cet accompagnement permet de se sentir moins seule », « de prendre conscience de problématiques communes », « de se décomplexer sur les horaires, de relativiser le sentiment de culpabilité », « de mieux identifier ses propres leviers d'action pour améliorer son organisation », « d'apprendre à mieux assumer son rôle de parent, y compris en entreprise ».*

Perspectives :

Déploiement prévu, notamment à Nancy.

Horaire des réunions

Effectif de l'entité concernée : 9200

Enjeux et contexte de mise en place :

Encadrement des horaires de réunions par la direction de l'entreprise depuis 2000 avec rappel et campagne régulière.

Objectifs :

Respect à 100% dans l'ensemble du Groupe Bouygues Telecom

Cible :

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs (managers ou non)

Descriptif :

Les réunions doivent obligatoirement se dérouler entre 9h et 18h (aucune réunion ne commence avant 9h et ne se termine après 18h sauf exceptionnellement pour des têtes à têtes avec accord de chacun)

Retour d'expériences :

C'est une mesure très appréciée par l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs (même si des exceptions peuvent avoir lieu lorsque l'actualité le nécessite très ponctuellement)

Organisation de conférences sur le thème de la Parentalité

Entité concernée : L'UES Capgemini

Effectif de l'entité concernée : 21 000 collaborateurs

Enjeux et contexte de mise en place :

Dans la continuité des actions menées en faveur de la parentalité initiées suite à la signature de l'accord du 21 novembre 2011 sur l'Egalité Professionnelle Hommes/Femmes et la parentalité, l'UES de Capgemini organise en 2013 deux conférences dédiées au thème de la Parentalité les 14 juin sur Paris et le 15 octobre sur Toulouse.

Objectifs :

L'objectif est de communiquer sur les thèmes de l'autorité parentale et de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle via un témoignage d'un psychologue et de créer et relayer un espace d'échange entre les collaborateurs.

Cible :

Collaborateurs et managers parents

Descriptif :

> Introduction du séminaire par le Directeur des Affaires Sociales de Capgemini sur le contexte de sa mise en place et sur l'importance que revêt la prise en compte du thème de la parentalité au sein du Groupe.

> Conférence et échange interactif de questions/réponses avec une psychologue experte en psychologie de l'enfant.

> Thème de la conférence du 15 octobre 2013 : « Travail, couple, enfants : des pistes pour garder le cap ! » Une invitation à à se poser les bonnes questions et un échange sur les précieux repères pour vivre pleinement son double rôle de salarié et de parent.

Organisation de conférences sur le thème de la Parentalité

Descriptif (suite) :

> Une fiche pratique est remise à l'issue de la conférence à chaque participant.

> Le contenu de la conférence sera relayé pour les parents n'ayant pas pu y assister directement et une participation à la conférence à distance est possible.

Retour d'expériences :

Bilan très positif. Les collaborateurs présents ont pu échanger librement sur le thème de l'autorité parentale et ont pu repartir avec des conseils concrets à mettre en pratique à la maison.

Sandrine, Capgemini Consulting, maman d'un enfant de 10 ans ½

A la lecture de l'invitation m'invitant à participer à cette conférence, j'ai tout d'abord été surprise que mon employeur souhaite échanger sur mon rôle de parent, dans la mesure où il s'agit pour moi d'une dimension qui ne relève pas directement de la sphère professionnelle.

Poussée par la curiosité et par l'intérêt du sujet lié à l'autorité parentale – quel parent ne l'est pas ?!! j'ai été très agréablement surprise par les propos tenus par la conférencière, qui communiquait avec légèreté et recul, et par les échanges avec les parents en toute fin, très instructifs.

Nous sommes tous confrontés au quotidien aux mêmes problématiques et tout conseil en la matière est évidemment le bienvenu, afin de nous aider à concilier au mieux vie de famille et vie professionnelle.

Je ne serais pas allée faute de temps assister à une telle conférence, dont le contenu est pourtant très adapté à mon quotidien. Un grand merci à Capgemini de l'avoir organisée !

Tania, Capgemini France, maman de deux enfants de 10 et 13 ans

« Enfin ! » me suis-je écriée à la lecture de l'invitation à la conférence Parentalité du 14 juin.

La prise en considération de la sphère parentale par mon employeur est un élément essentiel, surtout de nos jours où la performance est requise à la fois sur le lieu de travail et avant/après à la maison !

Mes enfants sont à présent pré-adolescents et les conseils donnés par la conférencière étaient adaptés. J'aurais même souhaité pouvoir en bénéficier plus tôt dans la mesure où la mise en pratique doit se faire dès le plus jeune âge…

Je dispose à présent du recul nécessaire pour mener de front ma vie personnelle et professionnelle, même si l'équilibre est difficile à trouver et évolue sans cesse au fil des années.

Le fait que de nombreux papas aient également assisté à cette conférence démontre bien son utilité et comme le sujet est fédérateur et concerne chaque parent !

Je suis ressortie de cette conférence avec de vraies « clés », sur une sujet pourtant complexe et vis-à-vis duquel chaque famille doit trouver sa place de manière individuelle.

Organisation du travail « horaires en îlot »

Entité concernée : Carrefour Hypermarchés France

Effectif de l'entité concernée : 60 000

Enjeux et contexte de mise en place :

> Le secteur Caisses représente 1/3 de l'effectif de Carrefour Hypermarchés

> Un secteur Caisses en magasin est composé de 50 à 170 assistant(e)s de caisses.

> Avant 1998, les horaires sont imposés par le chef de caisses, un système d'horaires est proposé dans certains magasins. Les clients sont insatisfaits de la fluidité en caisses et les assistantes de caisses ne sont en général pas satisfaites de leurs horaires.

- 1998 : Carrefour Brest bénéficie d'un système appelé horaires îlots. La démarche est étudiée et testée sur 6 magasins en France
- 1999 : Signature de la Nouvelle Convention Collective Carrefour Hypermarchés incluant les Horaires îlots
- 1999 – 2006 : 150 magasins installés
- 2012 : Plus de 200 magasins fonctionnent en horaires ilots avec la mise à jour de cet accord en mai 2010.

Objectifs :

Des objectifs « business » et sociaux :

> considérer les besoins et les contraintes de vie personnelle tout en adaptant le temps de travail à l'activité économique du magasin

> améliorer l'image de l'enseigne auprès des clients (rapidité, amabilité)

> optimiser les heures travaillées en adaptant la présence des assistant(e)s de caisses aux flux clients

Organisation du travail « horaires en îlot »

Cible :

Les assistantes de caisse des magasins hypermarchés

Descriptif :

La mise en œuvre des horaires en ilots permet au personnel de caisse de participer activement à la planification de ses horaires de travail et de s'assurer d'un meilleur équilibre entre vie personnelle, familiale, et ses contraintes professionnelles.

C'est une organisation du travail mise en place sur la base du volontariat et visant à satisfaire les intérêts du client, du personnel et de l'entreprise.

Chaque employé concerné par l'organisation des horaires en îlot a la possibilité d'organiser lui-même ses horaires en accord avec ses collègues et dans le cadre des plans de charge établis par le responsable de secteur.

Retour d'expériences :

C'est un système toujours très apprécié par les assistantes de caisse :

> aucune volonté des collaborateurs de revenir aux anciens horaires
> un respect de l'équilibre vie privée – vie professionnelle
> une plus grande autonomie

Ce que disent les assistantes de caisse

« Le système est satisfaisant, plus rapide, plus efficace »

« On se positionne, on se concerte en même temps. C'est l'équité parfaite»

« Les conseillères sont là pour nous aider et cela permet d'être plus efficace. »

« Maintenant la concertation est réalisée. »

« Le fait de travailler sur le plan de charge du magasin laisse plus de choix »

La grand-parentalité active

L'OPE relaie ci-dessous 3 propositions identifiées par le CAS (note n° 199 novembre 2010)

1ère proposition :

En s'appuyant sur une analyse fine de l'aide grand-parentale fournie par les seniors en emploi et des aspirations à la grand-parentalité active en fin de carrière, mettre en place des **services d'accueil innovants**, en développant, par exemple, **l'accès aux crèches d'entreprise des petits enfants des salariés**.

2ème proposition :

Valoriser l'image de la grand-parentalité active avec par exemple une extension de dispositifs tels que la **carte famille-enfants aux grands-parents**.

Faire connaitre les dispositifs mobilisables dans les plans seniors. L'ANACT, la DGEFP ou les caisses de retraite pourraient communiquer sur ceux-ci, dont les dispositions de la loi 2003 permettant à l'employé à temps partiel de cotiser sur une base taux plein et à l'employeur de compenser cet écart de cotisation de retraite.

3ème proposition :

Etendre les dispositions de la loi 2003 sur la retraite et le temps partiel à un **congé grand parental limité dans le temps**, utilisable **sous forme de temps partiel annualisé** supérieur à 80% ou de vacances fractionnées (pour la garde lors de vacances scolaires)

Permettre des **abondements du compte épargne-temps** pour financer l'écart de rémunération éventuellement induit par la mesure.

De manière concrète, cette note fait référence, entre autre exemples, à l'accord Rhodia : « accord senior comportant un volet grand-parentalité »

Cet accord comporte six chapitres, dont un portant sur l'aménagement des fins de carrières. Ce chapitre consacre l'essor d'un nouveau droit : **le « congé grand-parental » à temps partiel**. Il est ouvert à tous les salariés de plus de 50 ans avec un taux de d'activité d'au moins 80%.

En contrepartie, le salarié s'engage à prolonger son activité professionnelle d'une durée au moins équivalente à la durée du temps libre passée en congé grand-parental au-delà de la date à laquelle il aurait dû partir à la retraite.

Service social

Effectif de l'entité concernée :

1200 collaborateurs

Enjeux et contexte de mise en place (avec dates clés) :

Depuis 2005, l'entreprise déploie des initiatives qui permettent de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Chez Ferrero nous partons du constat que pour être bon au travail il faut s'y sentir bien. Il s'agit d'un gage de compétitivité fondamental. Cette action s'inscrit naturellement dans la démarche de responsabilité globale de l'entreprise.

Objectifs :

> répondre aux préoccupations parentales
> simplifier le quotidien des salariés

Cible :

Le service Social est à la disposition de l'ensemble des collaborateurs de Ferrero France et sur tous les sites où la société est implantée (le siège social, le site de production, les entrepôts).

Service social

Descriptif :

Le Service Social est à l'écoute des collaborateurs, sur tous les sites et pour l'ensemble des salariés.

Il les conseille et accompagne en toute discrétion dans les aléas de la vie et les situations difficiles (problèmes familiaux, de santé, logement…)

Le service social est avant tout là pour écouter, recevoir en toute confidentialité le salarié, échanger et prendre du temps pour comprendre sa situation. Avec l'aide de partenaires, le service social conseille les collaborateurs dans leurs démarches pour trouver ensemble la meilleure solution.

Le service social intervient dans plusieurs domaines:

> Famille : naissance, adoption, mariage, concubinage, PACS, retraite,…

> Enfants : modes de garde, soutien scolaire, bourses d'études

> Logement : location, accession à la propriété

> Aide dans les démarches administratives (prestations familiales, impôts…)

> Ecoute et soutien dans les situations difficiles (maladie, divorce,…)

> Santé (bilan santé, accompagnement handicap, …) et conseils nutrition

Retour d'expériences :

> 3 salariés plein temps dédiés à ce service

> En moyenne 100 dossiers par an sont traités

> Le service social reçoit environ 80 appels /an pour obtenir des conseils.

Congé de l'aidant familial

Effectif de l'entité concernée :

Environ 42 000 collaborateurs

Enjeux et contexte de mise en place :

Le Groupe a initié une démarche novatrice en lançant une politique en faveur des collaborateurs « aidants » en 2011 de personnes âgées et/ou handicapées.

Elle répond à deux politiques sociales du Groupe, à savoir Handipacte et la Politique Senior.

Au 1er Janvier 2013, cette démarche a été renforcée par la mise en place de :

> un congé de l'aidant familial crédité de 180 jours

> un service gratuit pour tous les collaborateurs d'une plateforme JURIS SANTE

- accessible du lundi au vendredi, de 9h à 18h par téléphone et par mail
- garantie de l'anonymat et de la confidentialité
- informations et aide administrative sur les thématiques liées notamment au handicap et à la dépendance des personnes âgées

Depuis 2011 :

> une conférence annuelle dans le cadre de la journée des aidants

- 28 octobre 2011: le rôle des aidants familiaux de personnes âgées et/ou handicapées.
- 30 octobre 2012: le rôle de l'aidant familial dans le cadre de la maladie d'Alzheimer et/ou autisme.

> des ateliers mensuels d'information (20 pers max) : l'aidant familial face à la maladie de Parkinson, la sclérose en plaque, le SIDA, la dépression, l'entrée en maison de retraite, les successions…

> des groupes de parole mensuels « Je suis aidant, parlons-en », (20 pers max) animés par une psychologue

Congé de l'aidant familial

Objectifs :

Par accord collectif du Groupe du 7 décembre 2012, il a été décidé à compter du 1er janvier 2013, de permettre à des salariés de s'absenter (12 jours maximum / an) pour accompagner leur enfant à charge, conjoint ou ascendant dès lors qu'il est handicapé et/ou dépendant et/ou atteint d'une maladie grave. Pendant cette période, leur rémunération est maintenue grâce aux jours (congés payés/RTT) versés par les collaborateurs du Groupe volontaires sur le plan Congé de l'aidant familial créé à cet effet.

Cible :

Tout salarié en contrat à durée indéterminée peut demander à bénéficier du Congé de l'aidant familial dès lors qu'il pourra justifier être un aidant familial :

> d'un enfant de moins de 21 ans handicapé ou gravement malade nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, certificat médical à l'appui.

> d'un enfant de plus de 21 ans rattaché au foyer fiscal, handicapé ou gravement malade nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, certificat médical à l'appui.

> d'un conjoint (époux, partenaire de PACS, concubinage notoire) handicapé ou gravement malade nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, certificat médical à l'appui.

> d'un ascendant parent handicapé ou gravement malade ou dépendant nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, certificat médical à l'appui.

Descriptif :

Pendant la période de congé de l'aidant familial, la rémunération du collaborateur est maintenue grâce aux jours (congés payés/RTT) versés par les collaborateurs volontaires sur le plan Congé de l'aidant familial créé à cet effet.

Retour d'expériences :

A fin juin 2013 :
> Près de 100 jours ont été versés par les collaborateurs sur le Plan Congé de l'aidant familial
> 9 collaborateurs ont demandé à bénéficier d'un congé de l'aidant familial (5 pour accompagner un enfant malade/handicapé, 2 pour le conjoint, 2 pour un ascendant)

Journée de la Famille KPMG

Entité concernée :

2 sites de la DEFENSE

Effectif de l'entité concernée : 2 000

Enjeux et contexte de mise en place :

Dans sa démarche de responsabilité sociétale d'entreprise, KPMG a signé la Charte de la Parentalité en Entreprise en décembre 2009.

Dans ce contexte, un site intranet dédié à l'usage des salariés-parents a été créé afin de contribuer à faciliter chaque jour leur environnement tant professionnel que personnel, en répondant à toutes leurs questions d'ordre pratique concernant leur parentalité.

> Décembre 2009 : signature de la Charte de la Parentalité en Entreprise

> Octobre 2010 : signature d'un partenariat avec un prestataire de crèches pour l'accueil des jeunes enfants en crèches inter-entreprises

> 3 novembre 2010 : 1ère Journée de la Famille KPMG

> 16 novembre 2011 : 2ème Journée de la Famille KPMG

> Novembre 2012 : KPMG devient membre de l'Observatoire de la Parentalité

> 1er janvier 2013 : indemnisation à 100% du Congé Paternité

> 5 juin 2013 : 3ème Journée de la Famille KPMG

Objectifs :

Faire de cet après-midi un moment unique permettant aux enfants de découvrir l'entreprise de leurs parents et la vie professionnelle sous un angle véritablement positif tout en favorisant la création de liens entre salariés.

Journée de la Famille KPMG

Cible : les enfants de 5 à 12 ans

Descriptif :

KPMG a le plaisir d'inviter les parents des sites de La Défense et leurs enfants à la troisième édition de sa Journée de la Famille, le mercredi 5 juin 2013.

Moment unique permettant aux enfants de découvrir l'entreprise de leurs parents et la vie professionnelle sous un angle positif et qui favorise la création de liens entre salariés. Les enfants seront accueillis avec leur parent à partir de 15h00.

Autour d'un goûter, ils pourront participer à différentes animations pédagogiques et ludiques qui leur permettront de passer un moment de détente et d'amusement, avant de visiter le bureau de leur parent à partir de 17h.

Entre contes du monde, rigolades scientifiques, abeilles et apiculture, goûter, photos et visite de votre bureau, le programme sera bien rempli

Retour d'expériences :

> Un grand merci, nous avons passé un très bon moment !
> BRAVO, Ils ont tout adoré et quelque soit l'âge ! C'était vivant, drôle et gourmand.
> Quelle belle image de notre cabinet et voire plus, de la profession.
> Mon fils a tout aimé et surtout, les contes extraordinaires qui nous ont transporté en Afrique
> Bravo ! Les activités étaient d'une grande qualité. Ludiques, attractives et pédagogiques : la barre est déjà haute !
> Top le format avec plusieurs ateliers de différentes natures. La diversité des ateliers était très intéressante et permettait aux enfants de trouver leur bonheur.
> Les activités organisées ont toutes remporté un grand succès.
> La décoration du lieu était fantastique !!
> Merci pour tout ce que vous faites pour nos enfants !
> En bref «le travail de Maman», c'est super.
> C'était super de faire la fête «au travail de Maman»

Congé Schueller

Effectif de l'entité concernée : 12 500 personnes

Enjeux et contexte de mise en place :

Le Congé Schueller a été créé dans les années 60 et étendu à l'adoption en 1976.

Objectifs :

Donner à chaque femme en situation de maternité l'opportunité d'individualiser sa reprise par l'octroi de temps supplémentaire qu'elle peut utiliser selon ses besoins, pour allonger son congé maternité ou pour d'autres moments pendant les trois premières années de l'enfant.

Cible :

Les collaboratrices et collaborateurs de retour de congé maternité ou d'adoption.

Descriptif :

Sans condition d'ancienneté, les collaboratrices bénéficient du congé Schueller, soit 4 semaines de congé maternité supplémentaires, rémunérées à 100% par l'entreprise.

Ce congé peut être accolé au congé de maternité portant alors ce dernier à 20 semaines, ou fractionné par période de 5 jours maximum, jusqu'au 3ème anniversaire de leur enfant.

En cas de naissance du 3ème enfant, le congé Schueller accolé au congé de maternité porte la durée totale de ce dernier à 30 semaines maximum.

Congé Schueller

Retour d'expériences :

> Certaines collaboratrices souhaitent rester le plus longtemps possible auprès de leur enfant, notamment dans les premiers mois et sont heureuses de bénéficier de temps supplémentaire rémunéré.

> Elles peuvent aussi utiliser ce congé afin d'ajuster la fin du congé maternité avec la mise en place du mode de garde (période d'adaptation en crèche ou chez l'assistante maternelle).

> Pour d'autres, c'est l'opportunité de mettre du temps de côté à mobiliser en cas de nécessité de s'absenter, pour accompagner leur enfant dans le cadre de loisirs, de rendez-vous médicaux, ...

Formation d'aide à la parentalité pour les salariés parents d'adolescents

Nom de l'entreprise et entité concerné : LEXMARK France

Bureaux de Paris et d'Orléans

Effectif de l'entité concernée : 17 personnes

Enjeux et contexte de mise en place :

Cela part d'un double constat :

> 3 clés de la réussite chez les jeunes : confiance en eux, motivation, autonomie.

> Or manque de temps et de disponibilité intellectuelle (stress, fatigue…) de la part des parents, liés à la difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Dans la continuité de ses actions mises en place pour faciliter l'équilibre vie privée et vie professionnelle, Lexmark France a proposé à ses salariés de participer à une formation sur la parentalité dispensée par un prestataire spécialisé. Une première formation a été organisée sur Paris fin 2011 – début 2012, juste avant la signature de la charte de la Parentalité en février 2012. L'opération a ensuite été renouvelée mi 2012 avec nos salariés d'Orléans. Lexmark France prévoit de renouveler l'opération pour les salariés de province en association avec d'autres entreprises dès que l'occasion se présentera. A noter aussi que cette formation a pu être financée sur le budget formation de l'entreprise.

Objectifs :

Formation d'aide à la parentalité dont l'objectif est de permettre aux parents d'accompagner leurs adolescents efficacement, leur apprendre à se prendre en main, à les guider dans leurs études ainsi qu'à conserver et renforcer un bon dialogue en famille… et soulager les émois des salariés parents pendant les journées de travail !

Formation d'aide à la parentalité pour les salariés parents d'adolescents

Cible :

Parents homme ou femme d'adolescents de 11 à 25 ans

Descriptif :

Le programme répartit par session de 2 à 3 heures totalise un nombre de 9 heures avec des exercices pratiques à faire à la maison avec les jeunes. Le programme s'articule autour des actions suivantes :

> Identifier les profils d'identité de motivation et de compréhension pour soi-même et pour son (ses) enfant(s)

> Repérer les facteurs d'une bonne concentration

> Avoir confiance dans ses qualités personnelles et celles de ses enfants

> Pratiquer la "réactivation TOJ"

> Apprendre à se fixer et à atteindre un objectif

> Explorer quelques ressorts de sa motivation profonde

> Réussir à se fixer des objectifs d'accompagnement quotidien pour chacun de ses enfants

Les sessions ont lieu à l'heure du déjeuner pour ne pas perturber l'organisation du travail ou de la vie privée.

Retour d'expériences :

Les parents ayant participé au programme ont tous été ravis de l'initiative et du contenu de la formation. Mêmes certains pères un peu sceptiques ont été conquis par la qualité des outils et des informations qui leur ont été transmis. Les intervenants sont des coachs compétents et motivés. Certains parents ont même sollicité le prestataire par la suite pour renouveler l'expérience avec d'autres membres de la famille.

Guide de la parentalité

Effectif de l'entité concernée : 9 485 (au 31/12/2012)

Enjeux et contexte de mise en place :

En signant le 29 juin 2012 la Charte de la Parentalité en Entreprise et en adhérant à l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, le Groupe MGEN a souhaité s'engager dans une démarche visant à établir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Dans ce cadre, un guide de la parentalité destiné à tous les salariés du groupe a été conçu comme un outil pratique pour apporter des réponses à des questions concrètes concernant la parentalité au sens large.

Objectifs :

Regrouper et faire connaître l'ensemble des informations à nos salariés sur la parentalité, à tous les âges et sous toutes ses formes, notamment l'homoparentalité.

Cible :

Distribution du guide de la parentalité à tous les salariés du groupe en poste et à tout nouvel embauché. Téléchargement possible sur le portail.

Descriptif :

Le guide de la parentalité s'articule autour de 4 grandes périodes de la parentalité :

> Avant le congé maternité ou d'adoption
> A l'arrivée de l'enfant
> Au retour dans l'entreprise
> Concilier vie professionnelle, quotidien de parent et solidarité intergénérationnelle : la parentalité à 360°

Etude "Parentalité" comme levier de conviction pour avancer vers des propositions de garde d'enfants

Nom de l'entreprise et entité concerné : Nestlé France SAS

Effectif de l'entité concernée : 3200 personnes

Enjeux et contexte de mise en place (avec dates clés) :

En novembre 2012, réalisation d'une enquête quantitative sur la parentalité au sein de Nestlé France SAS en vue de faire un état des lieux sur les mesures de parentalité (congés maternité, congés parentaux, temps partiel, congé paternité, etc) prises par les collaborateurs.
Etude quantitative, complétée par des entretiens qualitatifs de décembre 2012 à avril 2013 sur un échantillon de mamans salariés, afin d'avoir un ressenti sur leur période de grossesse et leur retour en entreprise, et la manière dont elles concilient vie privée et vie professionnelle.
Enquête venant en soutien du projet 2014 d'accueil d'urgence et de garde d'enfants grâce à un partenariat avec une société spécialisée.

Objectifs :

> **Etude quantitative :** Analyser et comprendre les mesures de parentalité prises par les collaborateurs et observer les tendances actuelles.
> **Etude qualitative :** récolter les ressentis personnels sur les différents sujets liés à la parentalité et à la conciliation vie privée/vie professionnelle.

Cible :

> **Etude quantitative :** 62 femmes cadres de Nestlé France SAS ayant eu au moins un enfant depuis le 01/01/2010
> **Etude qualitative :** Interview en face à face de 16 femmes cadres Nestlé France SAS sélectionnées dans l'échantillon ci-dessus.

Descriptif :

> **Etude quantitative :** Cette étude a permis de mettre en évidence le choix des femmes après leur congé maternité et la répartition chiffrée de ces choix : reprendre le travail à temps plein, passer en temps partiel, ou prendre un congé parental. Elle nous a également éclairés sur la durée moyenne d'absence totale en entreprise, ainsi que sur l'incidence de la maternité sur les carrières féminines.
> **Etude qualitative :** Ces entretiens à caractère confidentiel ont duré 45 minutes chacun. 16 femmes ont eu ainsi l'occasion de parler librement de leur période de grossesse au sein de Nestlé, de l'annonce jusqu'au départ en congé maternité. Elles se sont également confiées sur leur retour en entreprise, et sur la façon dont elles ont organisé leur nouvelle vie en tant que jeune maman (garde de leurs enfants, organisation de leur journée au bureau, télétravail, temps partiel…)

Etude "Parentalité" comme levier de conviction pour avancer vers des propositions de garde d'enfants

Nestlé France

Retour d'expériences :

Etude quantitative :
> Plus les femmes montent dans la hiérarchie de l'entreprise, moins elles sont susceptibles de prendre un congé parental ou un temps partiel. Cependant, à partir d'un certain âge, elles sont plus nombreuses à prendre des mesures post-maternités. Ce constat s'explique notamment par le nombre d'enfants qu'elles ont eus.
> Il n'y a pas eu de discrimination à la promotion suite à la prise d'un congé parental ou d'un temps partiel pour les femmes suivies dans l'étude.

Etude qualitative :
> L'annonce de la grossesse se passe bien en général mais quelques femmes ont été stressées à l'idée de partir en congé maternité. L'attitude du manager est clé.
> Toutes les femmes interrogées pensent que Nestlé respecte bien l'équilibre vie privée/vie professionnelle mais le choix du temps partiel reste complexe car si d'un côté, il leur permet de pouvoir profiter davantage de leurs enfants, il existe une crainte que cela nuise à leur carrière. De plus la charge de travail n'est pas toujours correctement réévaluée en fonction du temps de présence.
> Concernant le mode de garde, la majorité de l'échantillon a eu du mal à trouver un système de garde pour leurs enfants et cela a souvent été une source d'angoisse.

Ce retour d'expériences nous a permis d'établir les recommandations suivantes pour accompagner les jeunes parents et aider les managers à gérer l'absence d'un membre de leur équipe.

Pour les jeunes parents

1. Rédiger un guide « jeune parent » regroupant toutes les informations utiles pour accompagner les parents dans cette étape de leur vie (avantages offerts par Nestlé,
les droits en tant que parents, les documents à fournir aux RH…)
2. Proposer des aides concrètes pour la garde des enfants (accueil régulier, occasionnel ou d'urgence)

Pour les managers

3. Planifier plus en amont le départ et le remplacement de leur collaboratrice
4. Echanger avant le départ en congé de maternité pour anticiper un retour dans de bonnes conditions et planifier si nécessaire un changement de poste, un temps partiel…
5. Avoir un entretien au retour ou idéalement un peu en amont pour valider que le retour s'annonce bien.
6. Mieux ajuster la charge de travail en temps partiel.

Développement du télétravail à domicile

RENAULT

Renault France

Effectif de l'entité concernée : 22 300 personnes

Enjeux et contexte de mise en place : En janvier 2007, signature de l'accord d'entreprise relatif au télétravail offrant aux salariés qui le souhaitent la possibilité de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Objectifs :

> Contribuer à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle, à une meilleure qualité de vie au travail ; favoriser ainsi, entre autres, le développement de la Parentalité
> Développer des organisations de travail innovantes, efficaces et responsabilisantes en exploitant les possibilités offertes par les technologies d'information, de la communication et les plateformes collaboratives

Cible : L'ensemble des salariés volontaires, cadres ou ETAM de Renault France

Descriptif :

> les principes de base : volontariat, validation managériale, réversibilité, démarche structurée de passage en télétravail, signature d'un avenant au contrat de travail
> Possibilité de télétravailler de 1 à 4 jours par semaine depuis 1 ou 2 résidences

Retour d'expériences :

> A fin mai 2013 : 1446 télétravailleurs dont 1370 en région parisienne
soit 9% des effectifs concernés dont :
- 54% d'hommes, 46% de femmes
- 48% de cadres, 52% de techniciens/employés
- 86% ont choisi de télétravailler 1 ou 2 jours par semaine

> Des apports avérés et partagés par les télétravailleurs et les managers de télétravailleurs en ce qui concerne :
- La conciliation vie privée/ vie professionnelle
- La motivation, la concentration
- La performance et l'efficacité

> Des témoignages multiples de contribution à la Parentalité

Nos sponsors pour ce guide

Filapi

Fondateur du concept de Centre de Loisirs d'Entreprises pour les 3-12 ans, FILAPI facilite le quotidien des parents en proposant à leurs employeurs des solutions de soutien performantes. Pionnier dans l'encadrement d'enfants, FILAPI est également le créateur d'évènements enfantins ludo-pédagogiques organisés au sein du lieu de travail.
Contact :
Alexia de Bernardy
Fondatrice - Filapi
06 77 11 48 56

Jules & Juliette

Jules & Juliette met à disposition du personnel diplômé et formé pour garder, 24/24h et 7/7j, à domicile les enfants de 0 à 15 ans.
J&J permet une meilleure articulation des temps de vie et offre une solution clé en mains pour les entreprises qui aident leurs salariés-parents à trouver un mode de garde.
Contact :
direction@julesetjuliette.com
06 73 48 32 11

cap enfants

Cap Enfants est une société de création et d'animation de crèches musicales. Notre pédagogie, fondée sur la musique et la diversité culturelle, s'appuie sur un outil unique : la Bulle Musicale®.
Les enfants découvrent le monde à travers les cinq sens, grâce à des voyages thématiques.
Pour en savoir plus :
www.capenfants.com
ou contact@capenfants.com

A qui s'adresse ce Guide ?

Aujourd'hui, il n'est plus possible de parler d'**étanchéité** entre **vie professionnelle et vie personnelle**. L'entrée dans la **parentalité** constitue une période clé en matière d'**articulation des temps de vie**. Collaborateurs et employeurs ont à **dialoguer** pour trouver ensemble des **solutions gagnant-gagnant**. Toutefois, si l'on pense facilement à la petite enfance, aux solutions de garde d'enfants ou aux congés de maternité, cette période ne représente qu'une partie de la vie des salariés parents. En effet, leurs responsabilités familiales ne s'arrêtent pas à l'entrée en maternelle.

L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise a édité ce guide pour parler de la **parentalité** dans son **intégralité**, celle qui suit le **cycle de la vie**, la **Parentalité à 360°**. Un grand nombre de salariés sont concernés tout au long de leur vie par leur situation familiale, qu'ils aient un désir d'enfant, qu'ils soient parents de jeunes enfants, parents d'adolescents, grands-parents actifs ou aidants familiaux. Ce guide met aussi en avant la **parentalité sous toutes ses formes**, tels que le handicap, la monoparentalité ou l'homoparentalité.

A destination de tous les acteurs de l'entreprise, **ce guide a plusieurs objectifs :**

> **Sensibiliser** à ce qui se joue en matière de parentalité, en entreprise, à tous les âges de la vie, pour donner une grille de lecture et des clés de compréhension ;

> **Partager** des conseils pratiques pour gérer ces situations ;

> **Légitimer** ce sujet pour montrer ce qui existe déjà à travers des exemples de bonnes pratiques d'entreprises.

Edition Juillet 2013 - Conception graphique : www.danielcohen.fr - © Photos : iStockphoto, Thinkstock

L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise remercie ses entreprises membres qui ont activement contribué à l'élaboration de ce guide.