



● OBSERVATOIRE
DE L'ÉQUILIBRE DES TEMPS
ET DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE

GUIDE PRATIQUE
**DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE**

Volume 1 "Parents"

Grandir

La famille au cœur !



La **performance économique** n'a de sens que si elle nourrit **l'innovation sociale** et préserve le **bien-être** de ceux qui y contribuent.

Jean-Emmanuel Rodocanachi
Président Groupe Grandir,
Les Petits Chaperons Rouges



S O M M A I R E

La grossesse
page 8

L'adoption
page 10

**Banque
de
France**
page 28

**BNP
Paribas**
page 30

**Bouygues
Construction**
page 32

**Arrivée
de l'enfant**
page 14

Capgemini
page 36

Carrefour
page 38

La CAF
page 34

**Retour au
travail**
page 16

PARTIE 1 CAS PRATIQUES

**Assistance
médicale à la
procréation**
page 12

La Poste
page 44

PARTIE 2 TÉMOIGNAGES ENTREPRISES

**Groupe
Casino**
page 40

**Société
Générale**
page 50

ADOLESCENT
page 22

Kering
page 42

**Enfant
Malade**
page 20

L'Oréal
page 46

Orange
page 48

L'école
page 18

**Vie
quotidienne**
page 24

ÉDITO

L'équilibre des temps de vie est un enjeu majeur dans une société où l'hyperconnectivité et le digital réduisent de plus en plus la frontière entre temps personnel et temps professionnel. Le Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle souligne l'intérêt croissant porté à ce sujet par les salariés français : 93 % des salariés interrogés considèrent que l'équilibre des temps consacrés à la vie professionnelle et à la vie personnelle est un sujet important voire très important et 71 % disent « manquer de temps » au quotidien.

Les actions concrètes déployées par les employeurs commencent à produire des effets positifs, notamment en termes de droit à la déconnexion ou bien encore d'efficacité des réunions. Néanmoins, le nombre de salariés insatisfaits de l'aide apportée par leur employeur en termes d'équilibre des temps demeure majoritaire : 64 % des salariés interrogés estiment que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie. Les salariés demandent davantage de mesures concrètes liées notamment au développement du télétravail, à la souplesse des horaires et à la prise en compte de la vie personnelle.

Ce guide est là pour aider les employeurs à appréhender la parentalité dans toutes ses facettes, cette « parentalité à 360° » chère à l'OPE. Il propose un regard croisé entre le salarié, l'entreprise et les pouvoirs publics pour une approche de responsabilité partagée. 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.

JÉRÔME BALLARIN,

Président de l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE)



A chaque moment de la journée, et aujourd'hui de manière assumée, nous sommes à la fois des salariés, des parents, des aidants, soucieux de la qualité et de l'équilibre des temps de notre vie. Nous aspirons tous au mieux-être et à l'accomplissement de soi et attendons de notre écosystème, employeur et pouvoirs publics, qu'il nous aide et nous accompagne au quotidien.

C'est la mission que le Groupe Grandir s'est donnée : construire avec les employeurs et les collectivités des solutions de conciliation vie privée / vie professionnelle pour permettre à chacun d'entre nous de s'épanouir pleinement.

Chaque parcours est unique, chaque situation mérite un soutien adapté, bienveillant et concret !

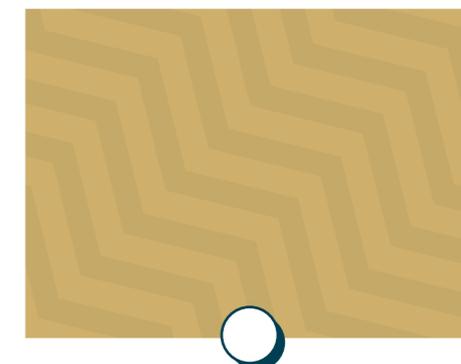
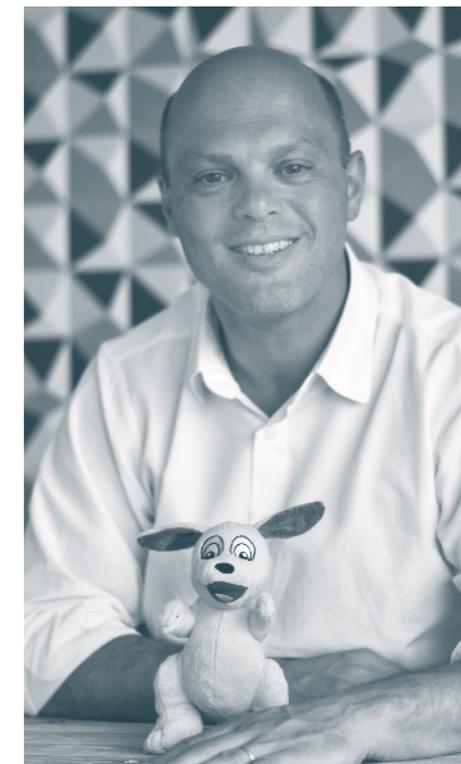
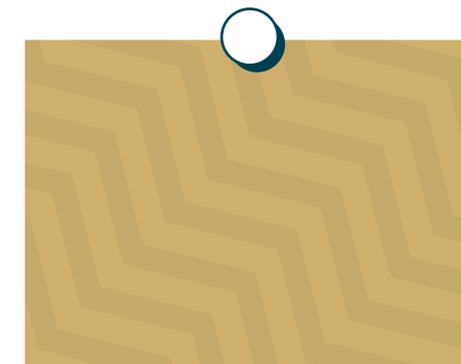
Au sein de Groupe Grandir, nous accompagnons avec passion les familles depuis plus de 15 ans maintenant, pour les aider à bien grandir, bien vivre et bien vieillir. Nous sommes convaincus d'une chose : les employeurs qui soutiennent la parentalité attirent plus facilement les talents, fidélisent et motivent mieux leurs collaborateurs et sont plus performants dans la durée.

L'innovation sociale paie toujours !

C'est ce que nous avons souhaité démontrer en rédigeant ce guide pratique qui met en lumière l'engagement des entreprises et des pouvoirs publics au service de l'accompagnement des familles, à chaque étape de leur vie. Nous adressons un grand merci aux contributeurs de cet ouvrage et à tous un vif encouragement à poursuivre les actions responsables en faveur de la parentalité.

JEAN-EMMANUEL RODOCANACHI,

*Président Groupe Grandir,
Les Petits Chaperons Rouges*



Salarié

Avec plus de 800 000 naissances par an et un taux d'activité qui frôle les 84 %, les Françaises sont les championnes européennes de la fécondité et de la participation au marché de l'emploi.

Chaque année, **plus de 500 000 femmes conjuguent au quotidien grossesse et activité professionnelle.** Généralement cette période se déroule sans encombre, les chercheurs en périnatalité constatent même que **lorsqu'elles travaillent les femmes enceintes sont moins concernées que la moyenne par les problèmes de prématurité.** Toutefois, **il arrive que les petits maux de la grossesse perturbent les journées de travail des femmes enceintes** : nausées du premier trimestre, fatigue et insomnie des derniers mois, contractions ... et certains environnements professionnels présentent par ailleurs des risques pour la femme enceinte et son bébé. Aussi, **pour protéger la maternité et garantir les droits**

professionnels des femmes, les salariées enceintes bénéficient d'un statut très protecteur.

Le congé de maternité permet de préserver la santé de la future maman et de son bébé grâce à un environnement de travail adapté à son état et à un suivi médical renforcé.

Dès les premiers mois de grossesse, la salariée enceinte dispose de **droits spécifiques** :

- **Protection anti-licenciement.**
- **Autorisations d'absence** pour se rendre aux sept examens médicaux obligatoires.
- **Possibilité de demander un reclassement temporaire** si son travail n'est pas compatible avec la grossesse (poste à risques, travail de nuit, état de santé de la future maman).
- Le **futur papa** est quant à lui **autorisé à s'absenter** pour accompagner la future maman à **trois des examens médicaux prénataux obligatoires.**

A la fin de sa grossesse, la salariée enceinte bénéficie d'un **congé de maternité prénatal** :

- Sa durée varie de **6 à 24 semaines en fonction du nombre d'enfants** à naître et déjà à charge (des dispositions conventionnelles peuvent allonger ces durées).
- La salariée enceinte peut décider, en accord avec son médecin, de réduire son **congé prénatal pour bénéficier d'un congé postnatal plus long** (dans la limite de 3 semaines).
- En cas de **naissances multiples** ou pour la naissance d'un **troisième enfant**, ce congé prénatal peut être avancé respectivement dans la limite de 4 et 2 semaines.
- Ce congé est **indemnisé par la Sécurité sociale**, sous conditions.

Quelles formalités ?

- **Informez l'employeur** pour bénéficier du statut de protection et du congé de maternité.
- **Déclarez la grossesse** auprès de la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie et de la Caisse d'Allocations Familiales.**
- Si les parents ne sont pas mariés, le futur père peut **reconnaître l'enfant** pendant la grossesse.

Chiffres clés

- **28,5 ans** : Age moyen des femmes à la naissance de leur premier enfant.
- **16 semaines** : Durée totale minimale du congé de maternité (prénatal et postnatal).
- **84,90 € par jour** : Montant maximum des indemnités journalières versées par la CPAM (des dispositions conventionnelles peuvent compléter ces indemnités).



Pour aller plus loin

Service public : www.service-public.fr
Sécurité sociale : www.ameli.fr
CAF : www.caf.fr

Entreprise

4 femmes sur 10 disent stresser à l'idée d'annoncer qu'elles sont enceintes à leur manager. Selon le Défenseur des Droits, la grossesse est le deuxième critère de discrimination ressentie par les salariées du privé.

Alors, comment agir pour gérer au mieux la grossesse en entreprise ? Car au-delà de l'obligation de protéger et de ne pas discriminer les salariées enceintes, l'employeur a tout à gagner à adopter une attitude bienveillante à l'égard des futurs parents.

Conseil n°1 : Créer un climat de confiance pour favoriser l'échange entre la salariée et son manager

- Accueillir positivement l'annonce de la grossesse, féliciter et rassurer
- Communiquer régulièrement auprès des salariés sur les dispositifs (*légaux, conventionnels, avantages « maison »*) pour accompagner la grossesse en entreprise
- Sensibiliser et former les managers, encourager l'exemplarité

Conseil n°2 : Anticiper

- Les éventuels besoins d'aménagement ou d'adaptation de poste
- L'organisation à mettre en place pendant l'absence de la salariée et à son retour de congé

Conseil n°3 : Accompagner les futurs parents

- Favoriser la souplesse dans les horaires et l'organisation du travail
- Proposer du télétravail pour réduire la fatigue liée aux transports
- Réserver des places de parking de proximité aux femmes enceintes
- Mettre à disposition des experts en parentalité pour aider les futurs parents à se préparer à l'arrivée de l'enfant

LES EFFETS ATTENDUS

- Réduction de l'absentéisme, du stress, de la fatigue.
- Renforcement de l'attractivité RH, fidélisation des salariés, rétention des talents.
- Amélioration de l'engagement et de la capacité d'innovation des salariés.
- Prévention des risques de contentieux.

Pouvoirs publics

Dans le monde, la France figure parmi les pays les plus avancés pour la protection des femmes enceintes. Chaque année, plus de 7 milliards d'euros sont dépensés au seul titre de l'assurance maternité, soit 9 000 euros par naissance.

- Le **régime d'Assurance Maladie** prend en charge le **suivi médical** de la femme enceinte ainsi que la **préparation à la naissance et à la parentalité**, avec un entretien prénatal précoce et sept séances de préparation au cours de la grossesse.
- **Les services de Protection Maternelle et Infantile**, qui dépendent des Conseils départementaux, mènent quant à eux des actions de prévention à destination des femmes enceintes. Leurs équipes pluridisciplinaires assurent des **consultations prénatales gratuites.**
- Les **Caisse d'Allocations Familiales** et les **collectivités locales** proposent une **offre diversifiée d'aide à la parentalité** : réseaux d'écoute, points d'information, etc.

Le congé de maternité en Europe

					
Allemagne 14 semaines	Belgique Slovenie 15 semaines	France 16 semaines	Hongrie 6 mois	Slovaquie 8 mois	Royaume-Uni 12 mois

Durée minimale garantie (directive européenne de 1992)



Salarié

Parfois, le couple est dans l'impossibilité d'avoir un enfant biologique. Dans ce cas, il peut se tourner vers l'adoption, tout comme les personnes vivant seules.

Chaque année 4 000 enfants sont adoptés en France, pour plus de 9 000 demandes déposées et 6 000 agréées. Avec près de 25 000 candidats agréés en attente, la démarche d'adoption relève du parcours du combattant et peut durer 5 à 6 ans. Les psychologues décrivent cette période comme une mise à l'épreuve des candidats pour tester la solidité de leur projet d'enfant et vérifier la stabilité du couple. Les formalités à accomplir pour adopter sont longues et complexes. Elles nécessitent des démarches personnelles, administratives et juridiques qui peuvent s'avérer difficiles à vivre et à articuler avec une vie professionnelle.

La démarche d'adoption se déroule en plusieurs étapes :

- La **définition du projet d'adoption**.
- L'**obtention de l'agrément** délivré par le président du Conseil départemental.
- La **prise de contact** auprès des Organismes Autorisés pour l'Adoption, des Maisons d'adoption et des Services départementaux en charge de l'adoption.
- L'**apparentement** et la **mise en relation** entre l'enfant et l'adoptant.
- La **procédure judiciaire créatrice du lien de filiation** avec le dépôt d'une requête auprès du tribunal de grande instance.

Les salariés adoptants bénéficient de droits sociaux :

- Un **congé non rémunéré** d'une durée maximale de six semaines peut être accordé au salarié qui en fait la demande pour se rendre à l'étranger ou en France ultramarine pour adopter.
- Un **congé d'adoption** est accordé à la mère adoptive ou au père adoptif, sous conditions, pour une durée qui varie de 10 à 22 semaines, il est indemnisé par l'assurance maladie et peut être pris à partir de la date d'arrivée de l'enfant (ou 7 jours avant), par l'un des parents ou réparti entre les deux parents salariés.
- Un **congé de naissance ou d'adoption** de trois jours, rémunéré, à prendre autour de la date d'arrivée de l'enfant.



Par ailleurs, les familles qui adoptent un enfant bénéficient des prestations familiales dans les conditions de droit commun et peuvent prétendre à des prestations spécifiques (sous condition de ressources) :

- Une **prime à l'adoption** de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).
- L'**allocation de base de la PAJE**.
- Les **allocations familiales**, s'il s'agit au moins du deuxième enfant.

Chiffres clés

- **4/5 ème des enfants** adoptés en France sont **nés à l'étranger**
- **90 % des demandes** sont déposées par un **couple**
- **90 % des demandeurs** ont entre **30 et 49 ans**

Repères

- Il existe 2 types d'adoption :
 - L'**adoption plénière** remplace le lien de filiation existant entre l'adopté et sa famille d'origine par un nouveau lien.
 - L'**adoption simple** permet d'adopter une personne sans qu'elle rompe les liens avec sa famille d'origine.
- L'adoption est ouverte à toute personne de **plus de 28 ans** (mariée ou non, vivant seule ou en couple) et aux **époux mariés depuis plus de 2 ans ou âgés tous les 2 de plus de 28 ans**.

Pour aller plus loin

Service public : www.service-public.fr
CAF : www.caf.fr



Entreprise

L'entreprise, sans être intrusive, peut aider les salariés engagés dans un projet d'adoption. Dans cette période charnière pour le salarié, la bienveillance et l'appui de l'employeur sont essentiels pour limiter la fatigue physique et nerveuse liée aux démarches et à l'attente.

Au-delà des **congés légaux et conventionnels qu'elle peut bonifier**, l'entreprise peut **aider les salariés dans leurs démarches**.

Conseil n°1 - Faire preuve de souplesse dans les modalités et les horaires de travail

- Les salariés futurs adoptants ont besoin de s'absenter pour effectuer leurs démarches administratives, pour rencontrer les intervenants et pour passer les entretiens sociaux-éducatifs en vue de l'agrément.



Pouvoirs publics

En France, la politique nationale d'adoption est coordonnée par les ministères de la Famille et des Affaires étrangères, en lien avec le ministère de la Justice. Sur le terrain, les futurs adoptants peuvent se faire aider par plusieurs organismes habilités.

- L'**Agence Française de l'Adoption (AFA)** est l'un des interlocuteurs de proximité pour l'adoption internationale. Ses correspondants départementaux sont à la disposition des familles pour les informer, les conseiller et les accompagner. Dans certains pays, les représentants locaux de l'AFA aident les familles dans leurs démarches.
- Les **Organismes Autorisés pour l'Adoption (OAA)** sont des associations contrôlées par les pouvoirs publics, autorisées par les conseils départementaux et habilitées par le ministère des Affaires étrangères, qui jouent le rôle d'intermédiaires pour l'adoption d'enfants de moins de 15 ans à l'étranger.
- **Au sein de chaque Conseil départemental**, un **service des adoptions** informe et accompagne les familles dans leurs démarches.
- Une vingtaine d'**associations de familles adoptives** proposent un accompagnement à la parentalité adoptive.

Pour aller plus loin

Site du Gouvernement : www.adoption.gouv.fr
Agence Française de l'Adoption : www.agence-adoption.fr
Organismes Autorisés : <http://bit.ly/2o3hRul>
Associations de familles : <http://bit.ly/2oNUxhK>

Salarié



Le couple qui doit faire face à une infertilité médicalement constatée ou à un risque de transmission de maladie grave (à l'enfant ou à l'autre membre du couple) peut recourir à l'assistance médicale à la procréation (AMP).

- En France, **1 naissance sur 32** est issue de l'assistance médicale à la procréation.
- Chaque année près de **144 000 tentatives** de procréation médicalement assistée sont menées en France, **donnant naissance à 25 000 enfants**.
- L'AMP aboutit à **une naissance dans près de la moitié des cas**.
- **Le taux de réussite d'une FIV est de 20 %**, celui d'une insémination de 10 % : les premières tentatives sont souvent infructueuses et doivent être renouvelées.

Source : Agence de biomédecine - données 2014

Les actes d'AMP sont pris en charge à 100 % par l'assurance-maladie, après accord préalable de la caisse, jusqu'au 43e anniversaire de la mère, pour au maximum :

- 6 inséminations artificielles.
- 4 fécondations in vitro.

A qui s'adresse l'AMP ?

- Aux couples mariés, pacsés ou vivant en concubinage.
- Elle n'est pas accessible aux personnes célibataires.

L'AMP recouvre plusieurs techniques :

- L'insémination artificielle.
- La fécondation in vitro (FIV).
- L'accueil d'embryon.

L'AMP est un processus long, fatiguant et parfois douloureux physiquement et moralement.

- Le parcours commence par la **consultation d'un médecin spécialisé** et **plusieurs entretiens** qui vont consister à **évaluer les motivations des futurs parents** et **les informer** des différentes techniques et de leurs conséquences.
- Une fois la demande d'AMP confirmée, le couple démarre les **traitements**, les **examens cliniques**, les **visites médicales**, les **interventions** dont certaines peuvent nécessiter une **anesthésie** ou une **hospitalisation**.
- Certaines étapes du protocole peuvent s'avérer contraignantes et avoir un impact sur la vie professionnelle. **Concilier vie professionnelle et AMP est parfois compliqué et peut constituer une source de stress supplémentaire dans un contexte de vulnérabilité psychologique.**

Depuis 2016, les couples engagés dans une démarche de procréation médicalement assistée bénéficient d'un régime de protection et d'absence rémunérée :

- Les salariées inscrites dans un parcours d'AMP bénéficient d'une **protection contre les discriminations identique à celle accordée aux femmes enceintes**.
- Elles sont **autorisées à s'absenter pour les examens et actes médicaux nécessaires à l'AMP, ces absences sont rémunérées**.
- Le conjoint salarié est autorisé à s'absenter pour assister à trois de ces examens pour chaque protocole du parcours AMP.



Pour aller plus loin

PMI : <https://www.procreation-medicate.fr>

Service public : <http://bit.ly/2De7Ajl>

Service public : <http://bit.ly/2Fllh11>

Entreprise

Les salariés engagés dans un parcours AMP rivalisent d'ingéniosité pour ajuster leur emploi du temps professionnel à un calendrier médical contraignant. Ils multiplient les stratégies d'évitement pour ne pas aborder avec leur entourage professionnel un sujet vécu comme délicat car il touche à l'intimité du couple.

- Au quotidien, **l'absentéisme inexpliqué**, le **besoin de s'isoler** régulièrement au téléphone pendant la journée de travail, les **retards répétés...** peuvent non seulement **perturber le bon fonctionnement** de l'activité mais aussi **fragiliser les collectifs de travail**.
- Il est dans **l'intérêt de l'entreprise de s'approprier le sujet** et **d'aider les salariés concernés** à rendre cette articulation plus fluide.

À
L
I
R
E

Hertzog Irène-Lucile, « Femmes actives et assistance médicale à la procréation. La réalisation de soi doublement fragilisée », Dialogue, 2/2011 (n° 192), p. 123-135.

www.cairn.info

Concrètement, comment agir ?

Conseil n°1 : Adopter une attitude bienveillante et à l'écoute tout en respectant le besoin de discrétion des salariés concernés

- Ils ne souhaitent pas nécessairement exposer leur infertilité conjugale au travail mais ont besoin d'être rassurés sur leur capacité à mener de front vie professionnelle et AMP.

Conseil n°2 : Sensibiliser les managers et les collègues aux contraintes calendaires des protocoles AMP

- Certains rendez-vous médicaux nécessitent des absences de courte durée mais fréquentes et imprévisibles pour les prises de sang, les échographies, les ponctions, les transferts...

Conseil n°3 : Faire preuve de souplesse dans l'organisation du travail

- Proposer des horaires flexibles ou éviter les déplacements professionnels pour permettre aux salariés concernés de s'absenter quand le calendrier médical le nécessite.

Pouvoirs publics

L'infertilité est un enjeu de santé publique : selon l'INSERM, 10 % des couples sont infertiles. Le recul de l'âge des grossesses et les facteurs environnementaux pourraient expliquer l'augmentation de l'infertilité.

- L'assistance médicale à la procréation est encadrée par **la loi de bioéthique de 2004** (révisée en 2011) et suivie par l'Agence de Biomédecine.

	Ce qui est permis en France	Ce qui ne l'est pas
Publics éligibles	<ul style="list-style-type: none"> • Couples hétérosexuels vivants en âge de procréer 	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes seules • Couples de même sexe
Techniques	<ul style="list-style-type: none"> • Dons d'ovocyte • Dons de spermatozoïdes • Dons d'embryons congelés (<i>réservé aux couples souffrant d'une double infertilité ou d'un risque de transmission de maladie génétique</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Double don d'ovocyte et de spermatozoïdes • Gestation pour autrui, même à titre gratuit • Congélation d'ovocyte pour des raisons non médicales

Source : <https://www.laurencepernoud.com/>

Pour aller plus loin

Agence de Biomédecine : <https://www.agence-biomedecine.fr/>

Haut Conseil de la Santé Publique : <http://bit.ly/2ANf8Hf>

Salarié

Avec la naissance de l'enfant, les jeunes parents entrent dans une période de découvertes et de bouleversements : ils vont faire l'apprentissage de la fonction parentale et tisser des liens d'attachement avec le nouveau-né.

Le quotidien des jeunes parents n'est pas de tout repos

: rythmé par les câlins, l'allaitement (au sein ou au biberon), les soins, les siestes, les nuits (parfois trop courtes), les visites médicales, les premières sorties, etc. Les journées conjuguent des expériences qui mêlent **tendresse, joie, fatigue et anxiété**, par crainte de ne pas savoir « bien faire ».

Après l'accouchement, les jeunes mamans bénéficient d'un congé de maternité post-natal indemnisé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

- D'une durée de **10 semaines pour les mères d'un ou deux enfants**, il est porté à 18 semaines à partir du troisième enfant. En cas de naissances multiples, le congé post-natal est porté à 22 semaines. Dans certains cas (6 %), un congé pathologique peut être accordé aux jeunes mères.
- **Certaines conventions collectives bonifient ces droits en accordant des jours de congé supplémentaires** ou en **complétant les indemnités journalières** versées par la CPAM pour maintenir le salaire des bénéficiaires.
- Depuis 2008, **une partie du congé de maternité anténatal peut être reportée sur le congé postnatal**, dans la limite de trois semaines et avec l'accord du médecin. Généralement les jeunes mères prolongent leur congé de maternité post-natal par la prise de **congés annuels ou conventionnels** (un tiers d'entre elles).

Le deuxième parent bénéficie lui aussi de congés spécifiques pour la naissance de l'enfant.

- Un **congé d'une durée de trois jours** à prendre à une date proche de la naissance, fixée en accord avec l'employeur. Ce congé est rémunéré.
- Un **congé de paternité et d'accueil de l'enfant**, d'une **durée maximale de 11 jours consécutifs** (18 pour une naissance multiple), qui peut s'ajouter aux trois jours de congé pour naissance ou être pris séparément. Ce congé est ouvert au père s'il est salarié. Si la mère de l'enfant vit en couple (mariage, pacs, concubinage) avec une autre personne que le père, elle-même salariée, cette dernière peut aussi bénéficier du congé.
- Certaines **conventions collectives** peuvent bonifier ces droits (jours de congé supplémentaires, maintien de la rémunération).

Chiffres clés

- **150 jours** : Durée moyenne de l'ensemble des congés pris par les jeunes mères à l'occasion d'une naissance, soit en moyenne un mois et une semaine de plus que le congé légal de maternité.
- **7 pères sur 10** : La majorité des jeunes pères ont recours au congé de paternité.
- **95 %** : La plupart de ces jeunes pères prennent leur congé de paternité dans son intégralité.

Les formalités à accomplir

Déclarer la naissance

- Auprès des services d'Etat civil
- A la Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- A la Caisse d'Allocations Familiales
- A l'employeur
- A la mutuelle

Modes de garde

- Déclarer la naissance et confirmer vos demandes d'accueil auprès des crèches et des assistantes maternelles

Pour aller plus loin

Congés liés à l'arrivée de l'enfant : <http://bit.ly/2o6ltej>
Les démarches à accomplir auprès de la CPAM : <http://bit.ly/2oYdMYi>
Les démarches à accomplir auprès de la CAF : <http://bit.ly/2o6U1hX>
Le suivi médical du jeune enfant : <http://bit.ly/2o6WmJw>

Entreprise

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu. Pour l'entreprise, l'arrivée de l'enfant reste toutefois un moment privilégié pour renforcer les liens avec les salariés jeunes parents.

Avec l'arrivée de bébé, les jeunes parents (chacun à leur façon) vont réorganiser leur vie quotidienne et devoir effectuer un certain nombre de démarches. L'entreprise peut aider ses salariés jeunes parents à gérer au mieux cette période de transition. Pour l'entreprise, cette période est également l'occasion de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En favorisant la « paternité active » dès le plus jeune âge de l'enfant, l'entreprise agit en faveur d'un meilleur partage des responsabilités familiales, condition sine qua non pour rééquilibrer le partage des responsabilités professionnelles entre hommes et femmes.

Concrètement, comment agir ?

Conseil n°1 : Partager la bonne nouvelle en équipe et féliciter les jeunes parents

- Afficher le faire-part, partager la photo du bébé avec l'équipe.

- Envoyer une carte de félicitations et un petit cadeau pour le nouveau-né.

Conseil n°2 : Aider les jeunes parents dans leurs démarches

- Adresser le guide « parentalité » aux jeunes parents ou un message pour les encourager à consulter l'intranet parentalité de l'entreprise.
- Penser au CESU qui peut être utile aux jeunes parents pour se faire aider à domicile.

Conseil n°3 : Permettre aux jeunes pères de s'impliquer dans la vie familiale

- Encourager les jeunes pères à prendre le congé paternité (prévoir le maintien de leur rémunération pendant cette absence, la naissance d'un bébé occasionne des frais), être flexible dans l'organisation et les horaires de travail.
- Proposer aux jeunes pères de participer à des ateliers ou des conférences "parentalité".

Pouvoirs publics

La Caisse Nationale d'Allocations Familiales, les Conseils départementaux et les communes sont les principaux rouages du dispositif français d'aide aux parents de nouveaux nés.

- Les **Caisses d'Allocations Familiales** versent aux familles (sous conditions) des prestations pour les aider à faire face aux dépenses liées à l'arrivée de l'enfant et compenser les charges nouvelles liées à l'agrandissement de la famille.
- Les services de **Protection Maternelle et Infantile**, qui dépendent des Conseils départementaux, dispensent dans leurs antennes locales des consultations gratuites pour les jeunes mamans et leur bébé. Les familles peuvent y rencontrer des pédiatres, des puéricultrices, des sages-femmes et des psychologues.
- Certaines **communes** mettent à la disposition des jeunes parents des centres d'accueil et d'écoute.

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie assure le suivi médical de la jeune mère et du nourrisson.

- Pour le nourrisson, **9 examens** obligatoires et **plusieurs vaccins** sont prévus la première année. Ils sont **pris en charge à 100 %** par la CPAM dans la limite des tarifs de l'assurance maladie.
- Pour la jeune mère, l'assurance maladie propose **un suivi à domicile par une sage-femme**. Elle prend par ailleurs en charge à 100 % la consultation postnatale obligatoire ainsi que les éventuelles **séances de rééducation** périnéale et abdominale postnatale.

Pour aller plus loin

Guide du Ministère : <http://bit.ly/2p2fSGn>
Guide de la CPAM : <http://bit.ly/2o6WmJw>



Salarié

Après la naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer en cas d'adoption, la perspective du retour au travail soulève une multitude de questions chez les jeunes parents.

Sur le plan professionnel : « Vais-je retrouver mon poste de travail, mes dossiers, mes collègues, mes clients... ? », « Avec mes nouvelles responsabilités familiales, pourrais-je être aussi investi et impliqué qu'avant ? », « Vais-je réussir à tout gérer de front ? », « Et si bébé est malade ? ».

Sur le plan personnel : « Vais-je trouver une solution pour faire garder bébé pendant que je travaille ? », « Vais-je pouvoir continuer à allaiter ? », « Avec tous ces problèmes de transport, comment vais-je faire pour arriver à l'heure à la crèche ? », « Et tous ces rendez-vous médicaux, j'espère que le pédiatre consulte samedi. », « Et si je prenais un peu de temps pour profiter de bébé tant qu'il est petit ? ».

La recherche d'un mode de garde, un véritable parcours du combattant pour les jeunes parents...

- En France, les familles disposent d'une offre d'accueil diversifiée qui permet de répondre à la diversité de leurs besoins : accueil en crèche (municipale, associative, d'entreprise), assistantes maternelles, salariées à domicile ; accueil régulier à temps plein ou à temps partiel, accueil occasionnel, accueil de dépannage.
- Toutefois, avec un taux de couverture de 56 places d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans, les familles doivent démarrer leurs recherches bien avant la naissance du bébé et multiplier les demandes : dépôt d'un dossier de pré-inscription dès le 6ème mois de grossesse, rencontre des intervenants pendant le congé de maternité, confirmation de la demande dès la naissance de l'enfant, etc.
- Pour faire garder leur enfant, les familles bénéficient d'aides financières versées par les Caisses d'Allocations Familiales. Pour l'accueil collectif (crèches collectives, parentales, familiales, etc.) l'aide est directement versée à la structure d'accueil qui facture la famille en fonction

de ses ressources et du nombre d'enfants à charge. Pour l'accueil individuel (assistante maternelle agréée, garde à domicile, micro-crèche, etc.), les Caisses d'Allocations Familiales versent aux familles, sous conditions, un complément de libre choix de mode de garde qui permet de financer une partie du salaire de l'intervenant.

Le congé parental d'éducation permet aux jeunes parents de réduire ou de cesser temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper du bébé.

- Pour bénéficier du congé parental d'éducation, le salarié doit en faire la **demande auprès de l'employeur, qui ne peut pas refuser, un mois avant la fin du congé maternité** par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié doit avoir **un an d'ancienneté** dans l'entreprise.
- Le congé parental peut être pris à **temps complet ou à temps partiel**. La durée du travail et la répartition des horaires sont fixées en accord avec l'employeur. **Le père et la mère** peuvent demander simultanément un congé parental partiel.
- Le salarié peut bénéficier, sous conditions, de la **prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)** versée par la Caisse d'allocations familiales.
- La réforme du congé parental d'éducation incite les pères à **prendre une partie du congé parental** : pour les parents d'un premier enfant, la durée actuelle de 6 mois est complétée d'une période supplémentaire de 6 mois accordée au second parent ; pour les parents de deux enfants et plus, la durée actuelle de 3 ans est maintenue mais en son sein, 6 mois reviennent au second parent.



Les modes d'accueil du jeune enfant

- 803 200 places chez les assistantes maternelles
- 419 200 places en crèche
- 41 400 places en garde à domicile

La PreParE

- 390,52 € en cas de cessation complète d'activité
- 252,46 € pour un congé parental à mi-temps
- 145,63 € si l'allocataire travaille entre 50 % et 80 %

Pour aller plus loin

Un guide à destination des jeunes parents : <http://bit.ly/2p2fSGn>
Comprendre le Congé parental d'éducation : <http://bit.ly/2pWzEkB>



Entreprise

D'après le dernier rapport du Défenseur des Droits, les discriminations commises en cours de carrière affectent majoritairement les femmes et les réclamations traitées par l'institution concernent principalement des difficultés rencontrées à leur retour de congé de maternité ou de congé parental d'éducation.

Pourtant le code du travail apporte des garanties aux jeunes parents à l'issue du congé de maternité ou d'adoption :

- **Reprise de l'emploi précédent** ou d'un emploi similaire.
- **Rémunération au moins équivalente** et garantie d'évolution de rémunération.
- **Visite médicale obligatoire de reprise du travail** (au plus tard dans les 8 jours).
- **Entretien de reprise** en vue de l'orientation professionnelle.
- Pour les **postes à risque, reclassement provisoire** pendant un mois suivant le retour de congé maternité.
- Les **jeunes parents bénéficient d'une protection contre le licenciement** pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant. Pour la jeune mère, le délai court à partir de son retour effectif au travail (après la fin du congé de maternité et des éventuels congés annuels).
- Possibilité **d'allaiter sur le lieu de travail et pendant les horaires de travail** à raison de deux périodes de 30 minutes chacune (pendant la première année de l'enfant).

Concrètement, comment agir ?

Conseil n°1 : Préparer la reprise de la salariée

- ménager et décorer son bureau, prévenir l'équipe de son retour.
- Préparer un point pour l'informer des projets en

cours et des principales actualités pendant son absence.

- Planifier la visite médicale de reprise.

Conseil n°2 : Profiter de l'entretien de reprise pour évaluer les besoins d'ajustements de la salariée pour concilier au mieux ses responsabilités professionnelles et familiales

- Proposer de réaménager les horaires de travail et envisager le télétravail.
- Privilégier le travail en binôme pour faire face aux imprévus (bébé malade, rendez-vous médical, etc.).
- Ne pas oublier les papas, eux aussi doivent repenser leur organisation pour s'impliquer dans leur vie familiale.

Conseil n°3 : Au quotidien, faire preuve de souplesse et de bienveillance avec les jeunes parents

- Inciter les managers à faire preuve de souplesse dans l'organisation et les horaires de travail des jeunes parents.
- Ne pas confondre fatigue (les nuits sont parfois courtes pour les jeunes parents) et désengagement.

Conseil n°4 : Si le budget de l'entreprise le permet, penser aux services qui facilitent le quotidien

- Crèche d'entreprise, conciergerie, plateforme de recherche de mode de garde, coach en parentalité, etc.
- Intranet parentalité, guide parentalité, conférences et ateliers parentalité, etc.
- Chèque Emploi Service Universel pour financer des services à domicile, mutuelle avantageuse pour les familles, etc.

LES EFFETS ATTENDUS

- Renforcement du sentiment d'appartenance et des collectifs de travail.
- Maintien du niveau de productivité (réduction de l'absentéisme, du stress et de la fatigue).
- Gains de performance RH (attractivité, fidélisation).



Pouvoirs publics

Un site public pour aider les jeunes parents dans leur recherche de mode de garde

- La **Caisse nationale des Allocations familiales** met à la disposition des familles un **site Internet** pour les conseiller, les orienter dans leurs recherches et les aider à trouver une solution d'accueil : www.mon-enfant.fr.
- Ce site **présente les différents modes d'accueil** aux familles, leur permet de **localiser les services disponibles à proximité du domicile** et de calculer le prix d'accueil.
- Pour certains départements, ce site propose un **service de dépôt en ligne de demande de place**.

Pour aller plus loin

Le Crédit d'Impôt Famille pour financer les places de crèche d'entreprise : <http://bit.ly/2pXmd6Q>



Salarié

En France, les enfants commencent leur scolarité dès l'âge de 3 ans. Le système scolaire est organisé sur le principe de coéducation qui repose sur une collaboration étroite entre l'école et la famille dans l'éducation des enfants.

L'école maternelle joue un rôle essentiel dans la réussite scolaire et la socialisation des enfants qui vont faire l'apprentissage du langage oral, découvrir l'écrit et les nombres. L'école élémentaire, avec laquelle débute l'éducation obligatoire, a principalement pour objectifs d'assurer la maîtrise de la langue française et des premiers éléments de mathématiques. Progressivement, les élèves élargissent les apprentissages aux langues étrangères ou régionales, aux sciences et à la technologie, à l'histoire et à la géographie, à l'instruction morale et civique, à l'éducation artistique. Au collège, les élèves renforcent les savoirs fondamentaux en combinant apprentissages théoriques et pratiques. La 6ème est une année de transition qui va permettre de consolider les acquis de l'école primaire et d'initier les élèves aux méthodes de travail du collège. La 3ème, année du brevet des collèges, permet de compléter les acquis et de préparer les élèves aux formations générales, technologiques ou professionnelles. A l'issue du collège, les élèves ont le choix de poursuivre leur scolarité dans un lycée d'enseignement général et technologique ou dans un lycée professionnel.

Avec des journées d'école qui se terminent à 15 heures ou 16 heures, des enfants en vacances tous les deux mois, des devoirs qui n'en finissent plus à la maison..., les parents d'enfants scolarisés jonglent au quotidien pour articuler vie professionnelle et vie familiale.

- Le temps scolaire est organisé de façon à respecter les rythmes d'apprentissage et de repos des enfants :
- Les temps d'enseignement varient entre 24 heures pour l'école maternelle et l'école élémentaire et 26 heures hebdomadaires pour le collège.
- L'année scolaire comporte 36 semaines de travail, soit 144 jours de classe par an pour l'école élémentaire et 175 à 180 jours pour le secondaire.
- En dehors du temps scolaire, 8 enfants sur 10 participent de façon régulière à une activité périscolaire (avant et après la classe et pendant la pause méridienne) ou extrascolaire (pendant les vacances scolaires) proposée par les collectivités locales, en partenariat avec les Caisses d'Allocations Familiales. Les études surveillées, après la classe, permettent aux enfants de faire leurs devoirs sous la surveillance d'enseignants.
- Entre les temps scolaires et périscolaires, la durée moyenne d'une journée d'école est de 8 heures et 10 minutes : pour concilier vie professionnelle et vie familiale, une famille sur trois fait appel à un mode d'accueil complémentaire avant ou après la classe.

Source : E-ssentiel n° 170

Quelles formalités ?

- Pour l'entrée en école maternelle ou élémentaire : l'inscription se fait d'abord en mairie et ensuite à l'école, auprès du directeur qui enregistre l'inscription au plus tard au mois de juin précédant la rentrée scolaire. Les inscriptions en mairie débutent aux mois de février-mars.
- Pour l'entrée au collège : le dossier d'inscription est remis aux élèves par l'enseignant, avant les vacances de printemps. Les parents complètent le dossier et le renvoient au collège, puis confirment l'inscription auprès du chef d'établissement.
- Pour l'entrée au lycée, la démarche est effectuée en deux temps : la famille formule des vœux d'affectation. Une fois la décision d'affectation prononcée par le directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale (DASEN), la famille contacte le secrétariat du lycée pour la constitution du dossier d'inscription, qui peut varier d'un établissement à l'autre.
- L'inscription des enfants aux activités péri/extrascolaires s'effectue en mairie.

Pour aller plus loin

Retrouver les services en ligne du Ministère de l'Éducation nationale : <http://bit.ly/2q0S4ku>



Entreprise

Avec un taux d'activité de 80 % pour les mères et de 90 % pour les pères, la majorité des salariés s'occupe quotidiennement de la scolarité des enfants en rentrant du travail.

Il n'est donc pas étonnant qu'en matière de soutien à la parentalité en entreprise, l'une des attentes prioritaires exprimées par les salariés-parents concerne l'aide à la scolarité des enfants qu'il s'agisse de soutien financier, de souplesse dans l'organisation du travail ou de services qui facilitent la vie quotidienne. Ces besoins correspondent à la recherche de solutions pour le suivi quotidien de la scolarité et la participation à la vie scolaire de l'établissement. Ils s'échelonnent sur une période de 10 à 15 ans avec une intensité variable et peuvent, à certains moments, se cumuler avec des situations critiques telles que le décrochage scolaire ou le harcèlement.

Concrètement, comment agir ?

Conseil n°1 : Encourager la flexibilité dans l'organisation du travail

- Privilégier les horaires flexibles ou aménagés et le télétravail pour permettre aux salariés de suivre les devoirs des enfants et les aider dans leurs apprentissages.

Conseil n°2 : Faire preuve de souplesse

- Autoriser ponctuellement les salariés à arriver un peu plus tard au travail ou en partir un peu plus tôt pour leur permettre d'assister à un rendez-vous avec l'enseignant ou de participer au spectacle de fin d'année.

Conseil n°3 : Sensibiliser les managers

- Organiser les réunions à des horaires compatibles avec une vie de famille et veiller à la charge de travail pour que les salariés puissent se consacrer sereinement à la vie de famille une fois rentrés à la maison.
- Ne pas confondre fatigue (les nuits sont parfois courtes pour les jeunes parents) et désengagement.

Conseil n°4 : Penser aux services qui facilitent le quotidien

- Proposer aux salariés une plateforme web d'accompagnement à la réussite scolaire, des services de soutien scolaire ou d'aide aux devoirs à distance... Penser également au Chèque Emploi Services Universel (CESU) qui permet de financer des services à domicile pour s'occuper des enfants pendant les temps extra et périscolaires.

LES EFFETS ATTENDUS

- Gains de productivité, les salariés étant plus disponibles, moins stressés et fatigués.
- Amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Renforcement de l'attractivité de l'entreprise.



Pouvoirs publics

Le Ministère de l'Éducation nationale associe les parents au parcours éducatif des enfants.

- Depuis 2016, l'application mobile eParents permet aux parents d'élèves du CP à la 3ème de suivre l'emploi du temps des enfants et les temps forts de la vie scolaire. Cette application fournit également aux familles des informations et des conseils pour les accompagner dans la réussite scolaire de leurs enfants.
- Pour aider les familles, le Ministère propose également des bourses versées sous condition de revenu. Leur montant varie entre 28 € et 120 € par trimestre pour les collégiens, entre 140 € et 306 € pour les lycéens.
- Par ailleurs, le Ministère déploie des dispositifs spécifiques pour prévenir le décrochage scolaire et accompagner les familles concernées. Des actions sont également mises en place pour sensibiliser, prévenir, former, prendre en charge les situations de harcèlement.

La Caisse Nationale d'Allocations Familiales et son réseau de CAF aide les familles d'enfants scolarisés.

- L'Allocation de rentrée scolaire (ARS) aide les familles à assumer le coût de la rentrée pour les enfants de 6 à 18 ans. Elle est attribuée sous condition de ressources et son montant varie entre 364 € et 397 € en fonction de l'âge de l'enfant.
- Par ailleurs, les CAF cofinancent les services d'accueil péri et extrascolaires gérés par les collectivités locales.

Pour aller plus loin

Consulter la rubrique « Vie quotidienne » du livre blanc
L'application eParents : <http://bit.ly/2bLlFyT>
Les aides de la CNAF : <http://bit.ly/1dH9NXbw>

Chiffres clés

- 5,7 heures hebdomadaires : Temps consacré par les élèves aux devoirs à la maison.
- 12 millions : Nombre d'enfants scolarisés chaque année.
- 1 h 30 par jour : Ecart de répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes.



Salarié

La santé des jeunes enfants est plus fragile que celle des adultes. Ils ne sont pas encore protégés contre les virus et les infections et attrapent davantage de maladies. C'est d'ailleurs en contractant virus et bactéries qu'ils construisent leur système immunitaire.

- **Les maladies de l'enfant sont très contagieuses mais sont généralement bénignes.** Certaines nécessitent toutefois une vigilance particulière et les parents doivent être attentifs aux risques de complication (convulsion, déshydratation, etc.).
- **Chez l'enfant, les sphères digestives et ORL** sont les cibles privilégiées des virus et des bactéries. Les principales maladies infectieuses : rhinopharyngite, angine, otite, bronchiolite, gastroentérite, etc.
- **Parmi les maladies infantiles**, on distingue celles "avec boutons" (rougeole, rubéole, roséole, scarlatine, varicelle, impétigo, syndrome pied-main-bouche) et celles "sans boutons" (oreillons, bronchiolite, coqueluche).



Les recommandations

- **La vaccination** est le moyen de prévention le plus efficace aujourd'hui pour lutter contre certaines maladies infectieuses (tétanos, rougeole, coqueluche, méningite, etc.). Les vaccinations sont indispensables chez les bébés et les enfants. Elles permettent de les protéger efficacement et durablement contre différentes maladies infectieuses graves, voire parfois mortelles pour les plus petits.

Pour aller plus loin: <http://www.vaccination-info-service.fr>

- **Apprendre aux enfants les « gestes barrière »** : lavage des mains, mouchoir à usage unique, éviter de partager les tétines, doudous, couverts, etc.

Pour aller plus loin: <http://inpes.santepubliquefrance.fr>

Chiffres clés

- **43,14 €** : Montant de l'Allocation journalière de présence parentale (pour un couple, 22 jours maximum par mois)
- **3** : Vaccins obligatoires : Diphtérie Tétanos Poliomyélite.
- **8** : Vaccins recommandés pour tous : Coqueluche Hépatite B Infections à Haemophilus influenza B Infections invasives à méningocoque du sérotype C Infections à pneumocoque Oreillons Rougeole Rubéole.

Pour s'occuper de leur enfant malade, les salariés-parents peuvent prétendre à différents types de congés.

- **Pour les « petites » maladies, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré** en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un **enfant de moins de seize ans** dont il assume la charge. La durée de ce congé est au maximum de **trois jours par an**. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans. Ce droit peut être bonifié par les conventions collectives ou les accords d'entreprise (jours supplémentaires, maintien de rémunération).
- **Quand l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité** rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, le salarié bénéficie d'un **congé de présence parentale de trois cent dix jours ouvrés maximum** (aucun de ces jours ne peut être fractionné). Le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant. Durant les jours de congé, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF.

Pour aller plus loin

Le congé pour enfant malade : <http://bit.ly/2qQGoFg>



Entreprise

Les salariés parents, notamment lorsqu'ils ont de jeunes enfants, sont régulièrement obligés de s'absenter du travail pour s'occuper d'un enfant malade.

En la matière, les besoins de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale sont imprévisibles et appellent une réaction rapide : appel de la crèche ou de l'école qui demande aux parents de venir récupérer l'enfant malade dans les meilleurs délais, rendez-vous chez le médecin, surveillance de l'enfant à la maison, etc. Ces situations sont sources de stress et de fatigue pour les salariés et restent encore un facteur important d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Concrètement, comment agir ?

Conseil n°1 : Privilégier la souplesse dans l'organisation du travail

- **Etre flexible** dans les horaires et les modalités de travail permet au salarié d'organiser leur journée de travail en « absorbant » les aléas familiaux, par exemple partir en cours de journée pour récupérer un enfant malade à l'école et reprendre les dossiers en fin de journée.
- **Favoriser le télétravail** qui permet au salarié de s'organiser pour conduire l'enfant chez le médecin ou pour alterner les périodes de garde de l'enfant malade avec l'autre parent.
- **Sensibiliser les managers**, leur bienveillance sera profitable au salarié et à l'entreprise. Veiller également à mettre les papas « dans la boucle ».

Conseil n°2 : Quand le budget de l'entreprise le permet, penser au soutien financier

- L'une des attentes prioritaires des salariés parents concerne les **mutuelles avantageuses** pour les familles. Elles améliorent le pouvoir d'achat des salariés en réduisant leur reste à charge des frais de santé et jouent un rôle important en termes de prévention médicale.
- L'entreprise peut **bonifier les droits à congé pour enfant malade** en assurant un maintien de rémunération aux salariés obligés de s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade et en prévoyant des jours supplémentaires.
- Le **don de RTT** au bénéfice d'un collègue dont un enfant est gravement malade permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.



LES EFFETS ATTENDUS

- Réduction du micro-absentéisme, du stress, de la fatigue.
- Renforcement de l'attractivité RH de l'entreprise.
- Amélioration de l'engagement des salariés.



Pouvoirs publics

Les pouvoirs publics participent à la prise en charge des dépenses engagées par les familles pour s'occuper d'un enfant malade. Ils agissent également pour protéger la santé des enfants en évitant les risques de contagion.

- **Le taux de remboursement par l'Assurance Maladie** des consultations médicales pour les enfants de moins de 16 ans est de 70 % du tarif conventionnel. Selon la situation de votre enfant (par exemple : en affection de longue durée ou s'il bénéficie de la CMU complémentaire), les consultations peuvent être prises en charge à 100 %.
- A noter : les enfants peuvent être enregistrés sur la carte Vitale des deux parents.**

- **Pour être inscrits dans une école** (crèche, école, etc.), les enfants doivent obligatoirement être vaccinés. Des dispositions très précises concernant les enfants atteints de maladies contagieuses sont prévues pour tous les établissements d'accueil collectif. Le médecin détermine la durée pendant laquelle l'enfant ne peut fréquenter le milieu collectif.



Salarié

Pour le jeune, l'adolescence c'est le passage de l'enfance vers l'âge adulte, avec son lot de changements psychologiques et physiologiques. L'adolescent doit prendre de nouvelles marques dans la famille, dans la société et dans son corps.

- Cette recherche de repères passe souvent par des comportements conflictuels et un rejet de l'autorité parentale. C'est en testant la réaction et la résistance des parents que le jeune fait l'apprentissage des limites.
- L'adolescent apprend à exister en dehors de ses parents et cherche sa place dans le groupe : l'opposition au modèle parental se manifeste par de l'insolence, de l'agressivité, de la grossièreté, de la provocation et des conduites à risque... des situations qui peuvent devenir très rapidement conflictuelles.
- Paradoxalement, cet adolescent en quête d'autonomie a un besoin accru de sécurité et de soutien. Fragilisé, hypersensible, d'humeur changeante, il peut dans certains cas glisser dans des comportements d'auto-dévalorisation, sombrer dans la dépression, développer des troubles du comportement alimentaire, décrocher scolairement, etc.

Pour les parents, l'adolescence est une période de turbulences qui nécessite écoute, tact et fermeté. Avec pour enjeu quotidien : aider son « ado » à construire sa propre identité et éviter que les conflits ne dégénèrent.

- Le quotidien des parents d'adolescent n'est pas toujours de tout repos... Confrontés à des conflits fréquents, à l'agressivité et à la critique, ils doivent maintenir le cap pour poser les limites tout en adaptant leur comportement au besoin d'autonomie et de sécurité de leur « ado ».
- Pendant cette période, les parents sont amenés à revoir leur cadre éducatif et doivent souvent repenser leur organisation quotidienne pour dégager du temps et être plus présents à la maison : l'écoute et le dialogue sont essentiels pour éviter les phénomènes de rupture.
- Selon le Ministère de la Famille, dans 85 % des cas l'adolescence se passe bien : « En vous poussant dans vos retranchements, il ne cherche pas à vous attaquer mais à se construire. [...] c'est votre responsabilité de rester présent et bienveillant, dans votre rôle de parent, car il a besoin de vous. Mais n'allez pas lui demander de l'admettre ! ».

Source : Le livret des parents Saison 2 : l'adolescence

Détecter les signaux faibles



Troubles du sommeil



Troubles alimentaires



Anxiété



Repli sur soi



Tristesse



Désintérêt



Baisse de l'estime de soi



Perception négative de son corps

En cas de doute, les parents peuvent consulter le médecin de famille ou le pédiatre

Chiffres clés

- 1 jeune sur 2 est en état de souffrance psychologique
- 1 jeune sur 2 se dit angoissé de ne pas réussir à l'école
- 4 jeunes sur 10 disent avoir des relations un peu tendues avec leurs parents
- 1 jeune sur 3 a déjà pensé au suicide
- 1 jeune sur 3 doit avoir été harcelé ou ennuyé par des camarades dans le cadre scolaire

Source : « Écoutons ce que les enfants ont à nous dire » UNICEF Rapport du 23 septembre 2014

Pour aller plus loin

Les maisons des adolescents : www.anmda.fr

Les points d'accueil - écoute jeunes : <http://anpaej.fr>

Les écoles des parents et des éducateurs (EPE) : www.ecoledesparents.org



Entreprise

Deux adolescents sur trois considèrent le travail de leurs parents stressant, fatigant voire très dur. 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.



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 un 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. Cette étape dans la vie familiale peut avoir un impact sur la vie professionnelle.

Alors, comment agir concrètement ?

Conseil n°1 : Favoriser l'échange au sein des équipes

- Créer un environnement favorable à l'échange entre collègues : permettre à un parent d'adolescent de parler de sa situation à son entourage professionnel peut l'aider à l'envisager différemment et à trouver des solutions auxquelles il n'aurait pas pensé.
- Organiser des conférences ou des ateliers parentalité consacrés au sujet de l'adolescence.
- Proposer des groupes d'échange et de parole ou des séances de coaching parental animés par des experts.

Conseil n°2 : Sensibiliser les managers et les collectifs de travail

- Ne pas banaliser la situation si le collaborateur exprime une certaine culpabilité, notamment en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Éviter les réflexions du type « Toi, tes enfants sont grands maintenant, tu n'as plus de réelles contraintes, ils peuvent se garder tout seuls ».
- Faire preuve d'empathie et de bienveillance, adopter une attitude de solidarité constructive.

LES EFFETS ATTENDUS

- Réduction de l'absentéisme, du stress, de la fatigue.
- Amélioration de l'engagement et de la capacité d'innovation des salariés.
- Renforcement de la concentration.



Pouvoirs publics

Les pouvoirs publics se sont saisis du sujet et orientent leur action sur des actions de prévention et de prise en charge des conduites à risque.

- Les pouvoirs publics portent une attention particulière aux problèmes de **santé mentale** rencontrés par les adolescents, à la question du **suicide** (deuxième cause de mort violente chez les adolescents après les accidents de la route) et au sujet de la dépression de l'adolescent.
- Les politiques publiques mettent l'accent sur la **prévention** et le **dépistage précoce** : médecine scolaire, information des adultes en contact avec les adolescents et des adolescents eux-mêmes, développement d'une offre de **soins en pédopsychiatrie et de lieux spécifiques**.

Les Maisons des adolescents.

- La Maison des Adolescents est un lieu qui accueille les adolescents de 11 à 25 ans (l'âge dépend des structures). Elle s'adresse également à leurs familles et aux professionnels. Il s'agit d'un lieu qui accueille les adolescents, quels que soient leurs questionnements ou leurs préoccupations (médicale, sexuelle, psychique, scolaire, juridique, sociale, etc.).
- Les familles, principalement les parents, peuvent y trouver un soutien mais également être intégrées à l'accompagnement proposé au jeune dans le cadre d'entretiens familiaux.

Pour aller plus loin

Les maisons des adolescents : www.anmda.fr

Le guide du Ministère de la Famille : <http://bit.ly/2mOQe8p>



Salarié

Près de 7 salariés sur 10 disent manquer de temps au quotidien pour concilier correctement vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle.

Le sentiment de « manquer de temps » est largement prédominant parmi les salariés (68 %), notamment chez les **salariés-parents, les aidants familiaux** et les cadres. S'ils avaient plus de temps libre, les salariés le consacraient à leur **famille** et à leurs **proches** (36%), à leurs loisirs et à leurs **engagements associatifs** (36%), à faire du **sport** ou **se former** (26 %), à prendre tout simplement **plus de temps au quotidien** pour faire les choses plus sereinement (13 %) ou à **entretenir leur maison** (13 %). L'investissement familial et domestique reste encore inégalitaire : **80% des mères affirment manquer de temps au quotidien, contre 64% pour les pères.**

Il existe une gamme variée de services à la personne qui permet de trouver une solution pour faciliter l'organisation de leur vie domestique et familiale :

- **Salariés jeunes parents, parents d'ados, familles monoparentales :** garde d'enfant à domicile, soutien scolaire, sorties d'école, etc.
- **Salariés aidants familiaux :** préparation de repas à domicile, surveillance des personnes malades, assistance aux personnes handicapées, etc.
- **Salariés à contraintes horaires (cadres, emplois postés, travailleurs itinérants, etc.) :** entretien de la maison et travaux ménagers, assistance administrative à domicile, petit bricolage, etc.
- **Le CESU déclaratif** permet de déclarer le personnel employé à votre domicile et de bénéficier des avantages liés à cet emploi.

Les services aux salariés.

- **Les conciergeries d'entreprise** permettent aux salariés de se décharger d'une partie des tâches domestiques et personnelles quotidiennes : pressing, cordonnerie, courses de dépannage, démarches administratives, organisation des loisirs mais aussi recherche d'intervenants à domicile pour le ménage, les courses, la garde des enfants, le jardinage, le bricolage, l'assistance à une personne en perte d'autonomie, etc.
- **Les crèches d'entreprise** sont une réponse au manque de places d'accueil des jeunes enfants : elles accueillent les enfants de moins de 3 ans, pendant le temps de travail des parents, à proximité de l'entreprise ou près du domicile des salariés. Les horaires des crèches d'entreprises sont adaptés aux plannings des salariés. Pour les familles, les tarifs sont les mêmes que dans une crèche municipale ou associative.
- **De nouveaux services aux salariés** émergent pour répondre à l'évolution des besoins des salariés : plateformes digitales de recherche d'intervenants à domicile (garde d'enfants, ménage, proches malades ou en perte d'autonomie...), coaching en organisation familiale, solutions d'aide aux devoirs et aux révisions à distance, etc.



Quelles formalités ?

- Pour trouver un prestataire à domicile : www.entreprises.gouv.fr
- Pour adhérer au CESU déclaratif : www.cesu.urssaf.fr
- Pour connaître les services proposés par l'employeur : [prendre contact avec le DRH](#)

Chiffres clés

- **26 :** C'est le nombre d'activités de services à la personne, regroupées en 3 familles : services à la famille, services de la vie quotidienne, services aux personnes dépendantes.
- **50 % :** Taux de réduction d'impôt ou de crédit d'impôt pour l'achat de services à la personne.

Pour aller plus loin

Liste des services à la personne : <http://bit.ly/2478hAy>
 Les incitations fiscales : <http://bit.ly/1Qpdzxx>
 Les crèches d'entreprise : <http://bit.ly/2p43tRX>



Entreprise

Si le rapport au temps reste un enjeu de préoccupation quotidien pour les salariés, plus de 6 salariés sur 10 sont satisfaits du temps consacré à leur vie professionnelle. Au-delà du temps passé au travail c'est donc l'équilibre entre les temps de vie (professionnel, familial, personnel...) et la prise en compte de cet équilibre dans l'entreprise qui sont mis en avant par les salariés.

Face à ce défi, les entreprises et les managers restent encore trop en retrait : seuls 20 % des salariés estiment que leur employeur « fait beaucoup de choses » pour aider à équilibrer les temps de vie, contre 63 % qui estiment qu'il « ne fait pas beaucoup de choses » (contre 61 % en 2015). Pourtant, pour 9 salariés sur 10 un meilleur équilibre des temps améliorerait la qualité de vie et la santé au travail, le climat social et leur engagement personnel. Pour ces salariés, les mesures visant à mieux équilibrer les temps de vie pour les entreprises ont un impact direct que ce soit en termes d'image de l'employeur ou de performance économique.

Alors, comment agir concrètement ?

Conseil n°1 : Les crèches d'entreprise

- Depuis 2004, les entreprises sont encouragées fiscalement à réserver pour leurs salariés des places en crèche d'entreprise. Ces solutions facilitent le retour au travail des jeunes mamans.
- Les entreprises ont aujourd'hui accès à une offre de service de qualité et dont la variété permet de répondre à la diversité des besoins des salariés : accueil à proximité du bureau ou du domicile, à temps plein ou temps partiel, régulier ou ponctuel, etc.

Conseil n°2 : Le CESU préfinancé pour aider les salariés à accéder aux services à la personne

- Le CESU préfinancé est un titre de paiement qui peut être abondé par l'employeur, qui choisit de le flécher ou non vers certaines catégories de salariés (par ex. aidants familiaux) ou vers certains services.
- Il permet aux salariés de rémunérer une assistante maternelle ou une garde d'enfant à domicile, de financer les services d'un prestataire de services à la personne ou d'une structure d'accueil.



Pouvoirs publics

Un crédit d'impôt famille pour inciter les employeurs à aider leurs salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

- Le crédit d'impôt famille (CIF) est une **mesure d'incitation** des entreprises aux dépenses permettant à leur personnel de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Les entreprises qui engagent des dépenses de mise en place de **crèches ou d'aide versée aux salariés** et aux dirigeants sociaux peuvent bénéficier du CIF en les déduisant de leur impôt sous certaines conditions.
- Le taux du CIF varie selon les catégories de dépenses engagées : **50 % pour le financement de places de crèche** d'entreprise et **25 % pour l'aide financière versée par l'entreprise et destinée à financer des services à la personne** (sous forme de Cesu par exemple).
- Le calcul du crédit d'impôt famille est effectué par **année civile**. Son montant est plafonné à **500 000 € par an**.

Le secteur des services à la personne bénéficie d'un cadre fiscal et social spécifique mis en place par les pouvoirs publics afin d'assurer son développement.

- **Pour les entreprises qui abondent le CESU préfinancé.**
- **Pour les particuliers-employeurs, des avantages fiscaux** (crédit d'impôt de 50 % pour les particuliers, non-imposition de l'aide financière versée par l'entreprise délivrant des CESU préfinancés à ses salariés pour le paiement de prestations de SAP) et **sociaux** (exonération de cotisations patronales de Sécurité Sociale et pour les parents d'enfants handicapés).




**Guide
Pratique**


**Témoignages
Entreprises**

CHARLIE



BANQUE DE FRANCE

LAURA DUFAY-KRULIK

Adjointe à la Direction des Relations Sociales



La Banque de France a construit depuis longtemps un cadre favorable à l'égalité qu'elle s'efforce de développer : recrutement par concours, congé maternité plus long que le congé légal, congé paternité rémunéré, temps partiel choisi. En 2009, avec la signature du 1er accord sur l'égalité professionnelle, elle a complété son dispositif par la prise en charge des frais de garde dans certaines circonstances et le forfait réduit pour les cadres.

Dans son 2ème accord, en 2014, elle a souhaité aller plus loin dans la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise en y adossant notamment des recommandations en matière de gestion des temps qui définissent les meilleures pratiques managériales concernant l'organisation des réunions, les aménagements horaires, la prise des congés et les déplacements professionnels et les 15 engagements de l'Observatoire pour l'équilibre des temps de vie, affirmant ainsi une politique volontariste en matière de respect des équilibres vie professionnelle-vie privée.



La politique de la BANQUE DE FRANCE en matière de soutien à la parentalité :

La Banque de France a intégré la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale dans sa politique RH, dans la mesure où cet équilibre contribue à la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et concourt tant au bien-être des salariés qu'à l'efficacité de l'entreprise. La facilitation de cette conciliation constitue par ailleurs un élément important d'attractivité de l'entreprise et vise à permettre aux parents, femmes ou hommes, de s'impliquer davantage dans la vie professionnelle. Pour cela, la Banque de France déploie des mesures visant à favoriser l'exercice de la parentalité :

- développer les mesures liées à la maternité avant la naissance
- promouvoir la parentalité auprès des hommes
- faciliter le retour des agents en congé longue durée

👍 Bonnes pratiques 👍



La maternité

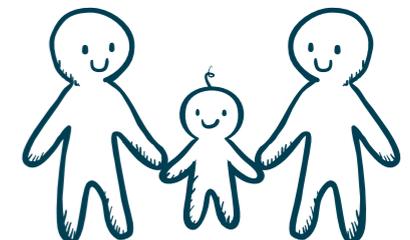
A la Banque de France, la durée du congé maternité est beaucoup plus longue que celle prévue dans le code du travail et le salaire est maintenu à 100 % pendant toute cette durée (y compris au regard des éléments variables de la paie perçus au cours des douze mois précédant le départ en congé).

La Banque de France met en place des allègements horaires réduisant la durée quotidienne attendue de travail pendant la grossesse (au plus 45 minutes par jour jusqu'à la fin du cinquième mois de grossesse, 1 h 30 par jour à compter du sixième mois de grossesse).



La vie quotidienne

La Banque de France prend en charge les frais de garde supplémentaires occasionnés par des réunions ou des déplacements professionnels pour les enfants de moins de 14 ans.





BNP PARIBAS

BARBARA LEVEEL

Responsable Groupe de la Diversité et de la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) des Ressources Humaines



BNP Paribas reconnaît depuis de nombreuses années l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Le Groupe souhaite accompagner les collaborateurs parents, futurs parents, conjoint ou enfant de personne dépendante, atteinte de handicap ou de maladie grave, aidants... dans la gestion, parfois complexe, de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Cet équilibre est le gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise. Le Groupe a signé la Charte de la Parentalité en Entreprise fin 2008 et est engagé auprès de l'OPE depuis sa création en 2009. La politique Diversité s'est alors structurée autour de différents accords d'entreprise sur la Diversité et l'Égalité professionnelle. En juin 2016, BNP Paribas SA a signé son deuxième accord Diversité regroupant plusieurs thématiques dont la diversité des origines, l'orientation et l'identité sexuelles, l'égalité professionnelle femmes-hommes ainsi qu'un chapitre dédié à l'accompagnement de la Parentalité au sein de l'entreprise. Nous sommes particulièrement fiers de l'ancrage de ce sujet au cœur de notre politique que nous poursuivons avec conviction et enthousiasme.



La politique de BNP PARIBAS en matière de soutien à la parentalité :

Le Groupe poursuit ses actions pour permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et vie personnelle notamment au travers : de journées des enfants, des réseaux de collaborateurs autour de la parentalité, de la semaine de la parentalité organisée en France depuis 2013, de conférences et de formations spécifiques. BNP Paribas est signataire de la charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie et s'engage à mobiliser les managers pour tenir compte des contraintes personnelles et familiales des collaborateurs et collaboratrices.

Bonnes pratiques



Accompagner les aidants

La situation d'aidant entraîne, outre le manque de temps pour soi, un sentiment d'isolement, une fatigue physique ou nerveuse. Afin de répondre aux préoccupations des "aidants familiaux", l'Action Sociale France de BNP Paribas propose un accompagnement et des services pour les aider à ne pas affronter seuls, leurs difficultés : mise en place de partenariats, nombreuses actions de sensibilisation et d'information, organisation de forums et de conférences, mise en place de guides. Actuellement, 3 guides thématiques sont proposés aux aidants familiaux : « A propos des Aidants », « Enfance et Handicap », « A propos des Parents Agés ». Ces guides reprennent les informations générales de base et intègrent les dispositions complémentaires en vigueur au sein de l'entreprise. Ils sont régulièrement mis à jour et téléchargeables sur le site Internet du groupe.



La semaine de la parentalité

En complément des "Family Days" organisés par différentes entités du Groupe, 2017 marque la 5^{ème} édition de la Semaine de la Parentalité co-organisée par les équipes RHG Diversité et RHG Action Sociale France. Durant une semaine, les collaborateurs ont eu la possibilité d'assister à des événements en lien avec toutes les formes de parentalité (petite enfance, adolescence, parentalité, grand-parentalité, etc.). En 2017, la semaine a été ponctuée de conférences, débats et tables-rondes sur la discipline positive, l'accompagnement des devoirs, le fait d'être parents de LGBT, la place et le rôle des grands-parents dans la famille ou les risques liés à internet et aux outils numériques.



**BOUYGUES
CONSTRUCTION**

DIDIER RABITI

Responsable Diversité et Egalité des Chances



Au-delà de l'expertise technique, c'est la force du collectif qui permet à Bouygues Construction de gagner et de réaliser de grands projets. La diversité est pour Bouygues Construction bien plus qu'un enjeu social. C'est une réalité et une opportunité d'enrichissement et de développement individuel et collectif, et un enjeu d'innovation et de performance. La qualité de vie au travail et notamment la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont également des facteurs essentiels de développement des salariés ainsi que de la performance économique de l'entreprise.

La promotion de la mixité et de la parentalité dans l'entreprise nous tiennent particulièrement à cœur. Il s'agit d'aider les hommes et les femmes à mieux vivre leur parentalité au sein de l'entreprise. En effet, nos métiers connaissent des pics d'activité pendant lesquels les horaires ne sont pas toujours favorables aux impératifs familiaux. À l'inverse, il faut savoir, durant les périodes moins intenses, éviter le présentisme et libérer du temps.



La politique de BOUYGUES CONSTRUCTION en matière de soutien à la parentalité :

Bouygues Construction souhaite favoriser l'utilisation de l'ensemble des dispositifs permettant de faciliter la coexistence de temps dédiés au travail et à la vie privée pour tous les salariés, indépendamment de leur sexe. L'entreprise prête notamment une attention particulière à ce que les choix liés à la naissance, l'adoption ou l'éducation des enfants ne pénalisent ni les femmes ni les hommes dans leur évolution professionnelle et veille à ce que la hiérarchie soit sensibilisée. Le travail à temps partiel, notamment, ne doit ni être un frein à l'évolution ni s'opposer à la promotion à un poste à responsabilité.

Dans ce cadre, et afin de ne pas associer le sujet de la parentalité exclusivement à celui des femmes, Bouygues Construction envisage d'aborder tous les dispositifs d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle et les avantages liés à la parentalité dans la prochaine négociation de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail qui sera menée au niveau de Bouygues Construction.

Bonnes pratiques



Démarche « Harmonies »

- Une démarche structurée autour de 6 grands domaines : Organisation du travail, environnement de travail, efficacité au travail, sensibilisation des managers, management de soi, services facilitant le quotidien.
- Un processus de labellisation des démarches locales et de valorisation de la marque employeur.
- Des kits de déploiement pour les actions.
- Un réseau d'ambassadeurs pour démultiplier l'impact.



Crèche d'entreprise

- Bouygues Construction a signé un accord-cadre avec deux réseaux de crèches, afin de permettre aux différentes filiales du Groupe de réserver des places pour les enfants de leurs collaborateurs.
- L'objectif est de proposer aux collaborateurs de Bouygues Construction une nouvelle solution de garde d'enfants, à proximité de leur domicile, à travers les réseaux de berceaux des deux partenaires.
- Ce dispositif vient en complément des possibilités de garde déjà identifiées par les parents.



CAF
du Nord

LUC GRARD

Directeur général de la CAF du Nord



Signer la Charte de la Parentalité est une démarche naturelle pour notre organisme sensible au bien-être de nos salariés. Reflet de nos valeurs, la Charte nous incite à penser des actions novatrices pour favoriser l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. La signature nous engage dans une démarche durable. Elle nous donne à voir des perspectives et des actions à développer au regard de la thématique. La charte offre un soutien et contribue à alimenter notre politique de ressources humaines.



Les conférences « parentalité »

Parce qu'être parent suscite de nombreuses questions, la CAF du Nord propose à ses salariés des conférences autour de la parentalité. Chaque année, un expert reconnu est ainsi invité à dialoguer avec les parents salariés qui le souhaitent lors d'une conférence de 2h00 organisée au sein de l'entreprise. A l'occasion de cette conférence, le service documentation prépare un dossier thématique sur le sujet traité et le met à disposition du personnel sur l'intranet.



CAF
de Paris

JEAN-LOUIS HAURIE

Directeur général de la CAF de Paris



La CAF de Paris a pour mission d'aider les familles à concilier vie professionnelle et vie familiale et de soutenir la fonction parentale. Impulsant l'ensemble de ces actions envers les familles parisiennes, la Caf de Paris considère qu'il est nécessaire d'en faire autant envers les familles de ses salariés. Au-delà de cette recherche de cohérence, la Caf de Paris entend assumer pleinement en tant qu'employeur, sa responsabilité sociale. Dans ce cadre, les démarches d'aide à la parentalité constituent un levier d'action majeur. Elles permettent de considérer le salarié dans son rôle de parent, de lui offrir des solutions pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et de favoriser l'égalité hommes - femmes.



Des temps parents-enfants

La Caf de Paris organise une fois par an la « Journée des enfants » pour permettre aux enfants des salariés de découvrir l'environnement de travail de leurs parents. En 2016, 38 enfants ont participé à des ateliers ludiques et des visites pédagogiques organisées par les différents services de l'organisme. Le jour de la rentrée des classes, les parents qui doivent conduire leur(s) enfant(s) à l'école primaire bénéficient d'une souplesse d'1h30 qui est ajoutée au temps de présence de la journée. Ainsi, parents et enfants peuvent commencer la nouvelle année scolaire en toute sérénité.





**CAPGEMINI
SOGETI**

G ERALDINE PLENIER

Directrice Responsabilité Sociale et Environnementale



L'équilibre des temps de vie suscite de grandes attentes chez nos collaborateurs. Nous recrutons beaucoup de jeunes et c'est une demande forte notamment de la nouvelle génération. Le bien-être au travail est un élément très important pour Capgemini. Un collaborateur qui a un bon équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle se sent mieux dans son travail. Par ailleurs, les qualités que l'on acquiert dans le rôle de parent (capacité à être multi-tâches, volonté de transmettre, sens de l'organisation, etc.) peuvent aussi être mises en œuvre dans le cadre professionnel. Capgemini a signé le 13 mai 2011 la Charte de la Parentalité, au moment où s'engageait la négociation qui a abouti à la signature de notre accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la parentalité par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES. La diffusion d'un Guide de la Parentalité en 2012 auprès de l'ensemble des collaborateurs a permis de relayer les mesures d'accompagnement mises en œuvre, portées au plus haut niveau de l'entreprise.



La politique de CAPGEMINI en matière de soutien à la parentalité :

Chaque année, Capgemini expérimente de nouveaux dispositifs pour accompagner les salariés-parents de l'entreprise. Ainsi, nous avons lancé en pilote des conférences sur le thème de la parentalité. Face au succès de ces conférences, nous organisons dorénavant à intervalle régulier des rencontres de ce type dans toutes les entités du groupe en France. Les jeunes parents souhaitent équilibrer leur vie de famille et leur carrière. Afin de répondre à ces attentes, Capgemini a institué plusieurs dispositifs en ce sens : encadrement des heures des réunions, télétravail, accompagnement au retour du congé de maternité, Family day, garde d'urgence, possibilité d'accompagner son enfant à l' cole le jour de la rentrée scolaire, etc. Au delà des dispositifs liés à l'organisation du travail, Capgemini propose également des aides financières: CESU offerts à la naissance, dispositif de garde d'urgence par exemple, etc.

Bonnes pratiques



Guide parentalité

- Destiné à répondre aux questions des parents, ce guide met à disposition des salariés des informations pour les accompagner au mieux en tant que salarié-parent.
- Ce guide a vocation à répondre simplement aux nombreuses questions que l'on se pose quand on est parent ou en passe de le devenir.



Télétravail

- Les collaborateurs ont la possibilité d'effectuer du télétravail. Ce qui permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, de réduire leur temps de trajet et leur laisse la possibilité d'organiser différemment leur travail sur la semaine.
- Plus spécifiquement, les collaboratrices ayant déclaré leur grossesse peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaires et d'une organisation en télétravail jusqu'à leur congé maternité. Les salariées de retour de congé maternité ou adoption peuvent également demander un retour progressif avec du télétravail, pendant les six mois qui suivent la reprise.



CARREFOUR

MATHILDE TABARY

Directrice Développement social et Diversité Groupe



Carrefour mène une politique volontariste en faveur de l'équilibre des temps de vie. Dès 1998, nous avons instauré au sein de nos hypermarchés en France l'organisation des « horaires îlot » permettant aux hôtes/hôtesse de caisse de planifier leurs horaires de travail deux à trois semaines à l'avance leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. L'équilibre de vie est aussi un axe majeur de notre programme « Women leaders » visant à obtenir une meilleure mixité hommes femmes au sein de nos équipes d'encadrement. En 2008, nous avons été l'un des 30 premiers groupes à signer la Charte de la Parentalité. Des actions concrètes ont suivi : diffusion d'un Guide parentalité pour les managers, mesures pour l'aide à la garde d'enfants, mise à disposition de places en crèche disponibles près de nos sièges. En 2014, Carrefour France a signé les « 15 engagements pour l'équilibre de vie » et choisi de décliner les engagements en affiches à caractère humoristique. Des actions en faveur de l'équilibre des temps de vie sont déployées dans tous les pays du groupe.



La politique de CARREFOUR en matière de soutien à la parentalité :

Signataire de la Charte de la parentalité, Carrefour s'engage à mettre en place des actions concrètes pour permettre aux salariés de mieux concilier leur travail et leur vie de parent. Le siège de Carrefour France par exemple dispose d'une crèche intégrée sur son site d'une capacité d'accueil de 85 berceaux ainsi que d'une conciergerie, une salle de sports et un service de livraison drive. En Argentine, Carrefour propose à ses collaboratrices cadre de revenir travailler à temps partiel payé temps plein pendant quelques mois, afin d'ajuster leur équilibre de vie. En outre le congé paternité a été étendu à une semaine pleine (vs. 2 jours légaux). En matière d'organisation du temps de travail, les collaborateurs hommes et femmes des sièges Carrefour Italie, Belgique et France bénéficient du télétravail. Carrefour Groupe, France, Argentine, Roumanie, Taiwan, Brésil, Espagne se sont vus récompensés pour leur politique mixité, incluant les actions en faveur d'un meilleur équilibre de vie, grâce à la certification GEEIS et le label Egalité Afnor (Hypermarchés et Supermarchés France).

Bonnes pratiques



Tickets CESU

- Dans le cadre de la Charte de la Parentalité, et du dialogue social avec les représentants syndicaux, Carrefour Hypermarchés et Carrefour Supermarchés attribuent des tickets CESU à leurs collaborateurs.
- Les Tickets CESU sont un mode de paiement permettant de régler les frais de garde des enfants. Carrefour s'engage à verser à ses salariés des tickets CESU pour un montant de 300 € par an, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%.



Guide parentalité

- L'entité Supermarchés France a diffusé en 2016 un nouveau Guide parentalité à l'ensemble de ses salariés.
- L'objectif du Guide est de les sensibiliser et de les informer sur les engagements et actions déjà réalisés au sein de l'entité pour favoriser l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle.
- Le Guide apporte des conseils pratiques dans la gestion de collaborateurs devenus parents et rappelle les règles de droit du travail et règles de gestion des carrières en matière de congé maternité, paternité, parental, etc.



GROUPE CASINO

LAURE ANDRIEUX-VANNEUFVILLE

Directrice du Développement RH



La volonté du Groupe est de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et de renforcer la mixité des équipes à tous les niveaux de l'organisation grâce à une politique volontariste et innovante sur l'ensemble des thématiques liées à l'Égalité professionnelle. Le Groupe Casino a été distingué en 2013 en devenant le premier groupe de distribution à recevoir le Label Égalité professionnelle. En 2015, un avenant à l'accord Groupe Égalité professionnelle a été signé avec les organisations syndicales. Cette réactualisation de l'accord Groupe de 2011 traduit les évolutions liées à la Loi du 4 août 2014 avec une attention particulière portée au suivi et à l'encadrement des congés parentaux.



La politique du groupe CASINO en matière de soutien à la parentalité :

Signataire de la Charte de la Parentalité depuis 2008, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est l'un des axes prioritaires de nos accords et de notre action. Places en crèches d'entreprises, services, guides parentalité, complément salarial du congé paternité à 100% et durée supérieure à la durée légale, dispositif en faveur des Aidants, engagement en faveur des parents délégués : le champ d'actions du Groupe s'est progressivement élargi, au-delà de la petite enfance, pour prendre en compte une parentalité à 360°.

👍 Bonnes pratiques 👍



Dispositif passerelle CET-CESU

- Fidèle à sa politique d'innovation sociale le groupe Casino a été la première entreprise à tester le dispositif passerelle CET-CESU.
- L'accord mis en œuvre en 2015 permet aux salariés de bénéficier d'une nouvelle alternative à l'utilisation des jours disponibles sur leur Compte épargne temps en les convertissant en CESU.



Ateliers « Aidons les parents »

- Afin de renforcer sa politique de soutien à la conciliation des temps, le Groupe organise des ateliers pour les collaborateur.trices aidants et parents. Programmés à l'heure du déjeuner, animés par des experts externes reconnus, ils permettent des échanges libres et ciblés.
- Une centaine de collaborateur.trices participent chaque année à ces ateliers, sur des thématiques telles que « Au secours mon enfant est devenu ado », « L'arrivée d'un enfant, gardez l'équilibre » ou « Papa, maman écoutez ce que je ne dis pas ».



KERING

CÉCILE RABAULT

Employee Relations & Social Responsibility Director



Kering est convaincu qu'une bonne articulation des vies professionnelle et familiale n'est pas qu'un enjeu de ressources humaines mais est également un levier de performance commerciale puisque cela renforce la motivation, la fidélité et donc l'engagement des collaborateurs. C'est pour cette raison que le Groupe et ses marques s'engagent à offrir à tous leurs collaborateurs un cadre de travail propice à une telle conciliation. La politique parentalité de Kering constitue un nouveau cadre qui définit, à l'échelle du Groupe, des normes concernant les congés maternité, paternité et adoption pour plus de 40 000 collaborateurs dans le monde.



La politique de KERING en matière de soutien à la parentalité :

La nouvelle politique parentalité de Kering vise à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à promouvoir l'égalité entre les salariés parents, femmes et hommes, indépendamment de leur situation personnelle, et à garantir à tous les collaborateurs du Groupe les mêmes avantages sociaux minimum lors de l'arrivée d'un enfant.

Bonne pratique



Un nouveau cadre à l'échelle du Groupe

- Les 40 000 collaborateurs présents dans près de 60 pays bénéficient d'une politique de parentalité renforcée et harmonisée.

- A titre d'exemple

Aux Etats-Unis, la législation fédérale, variant selon les états, prévoit :

- 12 semaines de congé maternité, en majorité non rémunérées
- 12 semaines de congé d'adoption non rémunéré
- Aucun congé paternité

Depuis l'adoption de la nouvelle politique parentalité Kering, les 5 400 collaborateurs du Groupe basés aux Etats-Unis peuvent bénéficier de :

- 14 semaines de congé maternité rémunéré à 100%
- 14 semaines de congé d'adoption rémunéré à 100%
- 5 jours de congé paternité ou conjoint rémunéré à 100%



LA POSTE

FLORENCE WIENER

Directrice de la stratégie sociale et de la qualité de vie au travail



Des mesures concrètes sont prises, pour les postières et les postiers parents, afin de mieux appréhender leurs besoins et leur permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Des aides spécifiques sont mises en place et une attention particulière est portée aux personnes en situation monoparentale afin de leur donner la possibilité de concilier parentalité et carrière. En parallèle, La Poste encourage l'adaptation des organisations de travail et incite à la prise des congés paternité.



La politique du groupe LA POSTE en matière de soutien à la parentalité :

Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle est un souhait partagé par de nombreux collaborateurs, mais cette conciliation est souvent difficile pour les parents qui voient de nouvelles responsabilités leur incomber à un âge clef de la carrière. C'est pourquoi La Poste accompagne les parents postiers au travers de mesures RH (monoparentalité, enfants malades, etc.), et au travers d'aides et de prestations développées dans le cadre de sa politique d'action sociale.

👍 Bonnes pratiques 👍



Droit à la déconnexion

Nécessaire pour tous, le droit à la déconnexion est particulièrement important pour les postiers parents. A La Poste, le droit à la déconnexion consiste à ne pas répondre aux messages reçus en dehors de ses heures habituelles de travail et à s'abstenir de solliciter ses équipes ou ses collègues en dehors de ces mêmes heures. Pour le mettre en pratique, un pop-up proposant de différer l'envoi des mails apparaît sur l'écran de l'ordinateur si l'expéditeur envoie un message en dehors de ses heures de travail. Lors de ce déploiement, une campagne de communication personnalisée a été adressée à l'ensemble des collaborateurs concernés.



Monoparentalité

Plusieurs mesures pour les familles monoparentales ont été mises en place dans le cadre de l'accord égalité :
Priorité de congé pour les parents divorcés ayant la garde de leur enfant en âge de scolarité obligatoire, pendant les vacances scolaires, prise en charge des frais de garde de nuit des enfants de moins de 16 ans si la personne est amenée à dormir hors de chez elle pendant une formation, mobilité facilitée et/ou retour à temps complet si un postier parent dont le conjoint vient de décéder le demande.



L'ORÉAL

EMMANUELLE LIEVREMONT

Directrice Santé et Qualité de vie au Travail



L'Oréal conduit depuis de nombreuses années une politique sociale en faveur des pères et des mères de famille afin de leur permettre d'organiser au mieux leur vie familiale et professionnelle. Entreprise précurseur en matière sociale, L'Oréal a très tôt déployé différentes initiatives en faveur de la parentalité dont la plus symbolique reste le congé Schueller. Aujourd'hui, en France, L'Oréal s'engage dans une politique à 360° en généralisant Responsage au profit des salariés-aidants et le don de jours pour les moments de grandes difficultés. En 2015, L'Oréal universalise sa politique et déploie L'Oréal « Share & Care », programme qui vise à garantir à ses salariés dans les 67 pays où le Groupe est présent, les meilleures pratiques sociales dans le domaine de la prévoyance, de la santé, de la parentalité et de la qualité de vie au travail.



La politique de L'ORÉAL en matière de soutien à la parentalité :

A l'origine de la charte de la parentalité en entreprise, L'Oréal a toujours fait de ce thème un axe fort de sa politique RH. Crèches interentreprises, accords de conciliation vie professionnelle/vie privée, télétravail/flexwork ou mise en place des « mercredis pères et mères », etc. le groupe a développé des outils spécifiques qui en font un exemple en France. Dans le cadre de la politique sociale qu'elle conduit depuis de nombreuses années en faveur des pères et des mères de famille, L'Oréal met en place des dispositifs variés permettant de répondre aux préoccupations des salariés qui recherchent à la fois une meilleure qualité de vie et une conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Bonnes pratiques



Un congé de maternité historiquement allongé

- Le congé Schueller permet de bénéficier d'un allongement du congé légal de maternité ou du congé d'adoption sous la forme d'une absence de quatre semaines rémunérées à 100% par l'entreprise. Accolé au congé post-natal ou congé d'adoption, il porte la durée totale du congé de maternité à 20 semaines.
- Il peut être fractionné en tout ou partie jusqu'au troisième anniversaire de leur enfant.



Un congé de maternité et de paternité devenus universels

S'appuyant sur une politique de parentalité historique et affirmée par de très nombreux dispositifs, L'Oréal décide d'universaliser le congé de maternité en offrant dès 2015, dans dans les 67 pays où l'entreprise est présente, un congé de maternité minimum de 14 semaines payées à 100%.

En 2017, toujours soucieuse d'être inclusive envers les pères, L'Oréal renforce son engagement à leur égard et encourage les 67 pays à promouvoir un congé de paternité de 10 jours payés à 100% d'ici à 2020.



ORANGE

ROXANE ADLE AIGUIER

Direction Diversité Groupe



Pour Orange, l'articulation des temps de vie constitue un facteur de bien-être au travail tout autant que de performance puisqu'il est aujourd'hui évident qu'il existe une grande porosité entre les sphères personnelles et professionnelles. Et ce, tant pour les femmes que pour les hommes. Au premier rang des préoccupations de nos salariés figurent les questions familiales et il est donc indispensable que nous nous en saissions. Dans la lignée de la Charte de la parentalité, une sensibilisation à l'équilibre vie privée-vie professionnelle a été menée en 2012 à travers diverses communications et une formation diversité intégrant cette thématique pour les managers en Espagne.

En France, en Espagne, Orange est certifiée EFR (Entreprise Familialement Responsable) depuis 2011. En 2012, cette certification a été étendue à son réseau de boutiques en propre. Plusieurs pays comme la Slovaquie ou la Roumanie ont mis en place des avantages sociaux pour les salariées en congé maternité, allant bien au-delà des obligations réglementaires locales. Depuis 2014, la Charte pour l'équilibre des temps de vie a été déployée dans les divisions et pays du Groupe Orange.



La politique du groupe ORANGE en matière de soutien à la parentalité :

Le Groupe met en place des mesures favorisant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en faisant notamment en sorte que la parentalité ne soit pas source de discrimination, ni pour les femmes, ni pour les hommes. Orange communique auprès de ses collaborateurs tout au long de l'année. Chez Orange, 80% des entités proposent des solutions de flexy-time ou de télétravail.

Bonnes pratiques



Guide parentalité

Dans l'accord Égalité professionnelle de 2014, l'entreprise s'engage à diffuser dans tous les périmètres couverts un guide de la parentalité pour informer les salarié-e-s de leurs droits.

Il présente ainsi une synthèse des principales informations juridiques, sociales et administratives, utiles aux futurs parents ainsi qu'une présentation des avantages offerts par l'entreprise aux salariés avec enfant.



Happy Men Share More

Orange, convaincu que les hommes sont les principaux leviers de l'égalité professionnelle, est partenaire fondateur du programme Happy Men Share More. L'objectif du réseau Happy Men est de faire prendre conscience aux hommes que l'égalité femmes-hommes, au-delà de la question d'équité qu'elle représente, leur ouvre également de nouvelles possibilités, dont celle de s'épanouir à la fois dans leur vie professionnelle et dans leur vie privée.



SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE

MARIE LANGLADE DEMOYEN

Directrice de la Responsabilité Sociale au Travail



L'action menée par Société Générale en faveur d'un meilleur équilibre des temps de vie s'inscrit dans le cadre d'une politique de bien-être au travail lancée par Société Générale : accord égalité professionnelle, concertation avec les Organisations Syndicales sur le stress et la Qualité de Vie au Travail, Télétravail. Elle illustre la volonté de l'entreprise de poursuivre cette démarche de développement de la Qualité de Vie au Travail, sous l'angle de la promotion d'une culture managériale respectueuse de la vie privée des salariés. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est essentiel pour le bien-être des salariés. Cet équilibre est devenu un critère différenciant pour les employeurs. Nous pensons que l'amélioration de la qualité de vie au travail est une condition importante de la performance et de l'engagement des collaborateurs.



La politique de SOCIÉTÉ GÉNÉRALE en matière de soutien à la parentalité :

Société Générale s'engage afin d'accompagner les collaborateurs dans les grands moments de leurs vies. Différents services sont proposés pour faciliter leur quotidien et leur permettre de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle : soutien financier (chèque cadeau naissance, primes de vacances et de rentrée des classes) accompagnement RH (télétravail, entretien pré et post congé maternité, Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie) et mise à disposition de services dédiés (services à la personne, conciergerie, aide à la recherche de modes de garde, places en crèche, cycles de conférences sur le thème de la parentalité). De nombreuses entités organisent également des journées des enfants (Family days).

Bonnes pratiques



Espace moments de vie et avantages

L'espace moments de vie et avantages prend la forme d'un site internet exclusivement accessible aux salariés Société Générale. Cet espace centralise des informations pratiques (*fiches conseil, dispositifs RH, etc.*), des outils (*guides, annuaires, calendriers, etc.*) et des services (*services à la personne, prêt et emprunt d'objets, covoiturage, etc.*) et permet aussi de relayer des actualités à l'intention des salariés de Société Générale.



Ateliers parentalité

- Société Générale propose au moins une fois par trimestre à ses salariés (parents ou non) des ateliers et conférences menés par des experts sur des thématiques liées à la parentalité.
- Exemples de conférences/ateliers :
 - «**Mieux gérer le temps des écrans**» : 2 modules proposés : pour les 3/11 ans et pour les 11/15 ans
 - «**Mieux communiquer avec les adolescents**» : pour les 11/15 ans
 - «**Comment mieux se faire obéir dès la première demande**» : pour les 2/12 ans



L'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) a pour mission de mobiliser l'ensemble des parties prenantes (pouvoirs publics, syndicats, employeurs, citoyens, médias, associations, experts...) en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'Observatoire l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) est une association loi 1901 créée en 2008 par Jérôme Ballarin, qui anime un réseau de plus de 500 employeurs, représentant 30 000 établissements et 5 millions de salariés, soit près de 20% de la population active. Les signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise sont des employeurs, publics et privés, de toutes les régions françaises et de toutes tailles (25% d'entre eux ont moins de 30 salariés).

L'OBSERVATOIRE DE L'ÉQUILIBRE DES TEMPS ET DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE REMPLIT 3 MISSIONS :

- Inciter un nombre grandissant d'employeurs à mettre en place des actions concrètes en faveur d'un meilleur équilibre des temps de vie
- Faciliter le partage des bonnes pratiques entre employeurs pour les aider à déployer des actions concrètes
- Suivre l'évolution des attentes des salariés et des pratiques des entreprises à travers un Baromètre annuel

www.observatoire-equilibre.com

Grandir

La famille au cœur !

Le Groupe Grandir est l'un des principaux **groupes européens d'éveil et d'éducation**. Nos **4 000 salariés** accueillent plus de **20 000 enfants et leurs parents** chaque semaine dans nos **400 crèches et écoles maternelles, en France, Allemagne et Angleterre**.

Le Groupe Grandir opère en France sous la marque Les Petits Chaperons Rouges **depuis les années 2000**.

Ainsi, plus de la moitié des 100 premiers employeurs en France, et des centaines de PME, ont choisi nos solutions d'accompagnement de la famille en entreprise afin de **bien grandir, bien vivre et bien vieillir**.

Notre présence sur les trois pays les plus peuplés d'Europe nous procure une vision et **une expertise globale qui permet de benchmarker les meilleures pratiques en termes de parentalité**. Nous offrons ainsi à nos clients un service innovant et différenciant permettant de répondre aux besoins et aux attentes d'une nouvelle génération de salariés.

Cet engagement sans faille en faveur de la qualité se mesure concrètement par le fait que le Groupe Grandir est le **seul acteur du secteur à être certifié par SGS Qualicert pour l'excellence du service rendu aux familles**.

De même, nos convictions nous ont poussé à lancer **l'Académie Grandir** afin de toujours mieux former nos collaborateurs aux métiers de demain; et à créer le **Fonds de Solidarité pour l'Enfance** pour soutenir et accompagner les familles les plus fragiles.

Aujourd'hui comme demain, les entreprises les plus performantes et les plus attractives sont celles qui mettent **la famille au cœur !**

www.grandir.com



2018

SORTIE DU GUIDE DE LA PARENTALITÉ EN
ENTREPRISE VOLUME 2 "FAMILLES"

**Retrouvez les nouvelles
thématiques
et témoignages autour de :**

- La monoparentalité
- Proches hospitalisés
- Accompagnement des aidants
 - Grands-Parents actifs
- ... et bien d'autres thèmes.





L'être humain est un **écosystème** qui trouve son **équilibre** dans une **pluralité de sphères d'épanouissement**, qu'elles soient professionnelle, artistique, familiale, sportive ou spirituelle.



Jérôme Ballarin

Président de l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE)

GUIDE PRATIQUE
**DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE**

Volume 1 "Parents"



●BSERVATOIRE
DE L'ÉQUILIBRE DES TEMPS
ET DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE

Grandir

La famille au cœur !