

PARENTALITÉ ET BONNES PRATIQUES

Le guide repère pour soutenir
la parentalité et la conciliation
des vies

A vintage microphone is shown in a close-up, angled view. The microphone has a classic grille with horizontal slats. The background is a soft, out-of-focus purple and pink bokeh. A semi-transparent purple rectangular box is overlaid on the right side of the microphone, containing the title text in white.

Les bonnes pratiques ne se décrètent pas, elles se vivent

Rapport Heydemann Damon, 2021

Sommaire

Préambule

Introduction

Enjeux et perspectives pour l'entreprise
Rôle et posture du manager

8 Pratiques inclusives en faveur de la parentalité

Comprendre les champs de la parentalité et les besoins des salariés parents
Communiquer autour de la parentalité
Accompagner le congé naissance ou l'arrivée d'un enfant
Accorder du temps et de la flexibilité au quotidien
Donner l'exemple, la politique en action !
Contribuer à l'équilibre des temps de vie du salarié
Valoriser la parentalité au travail
Prévenir et lutter contre les discriminations parentales

8 mises en situation pour accompagner la parentalité au quotidien

Accompagner la femme enceinte
Promouvoir le congé paternité / second parent
Soutenir le projet de PMA/Adoption
Accompagner la prise de congé parental
Gestion des absences et enfants malades
Mettre en place les moyens permettant l'allaitement au travail
Accorder une demande de temps partiel
Accompagner les spécificités familiales

Préambule

La politique familiale de l'entreprise rassemble l'ensemble des mesures mises en place par l'employeur pour soutenir la parentalité et favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Il n'existe pas un « modèle » de politique familiale. Aucune recette magique qui garantirait le succès car aucune mesure ne se suffit à elle-même.

Pour qu'elle soit efficace, la politique familiale doit être formalisée, communiquée, mais surtout et avant tout incarnée, pour être vécue comme telle par l'ensemble des collaborateurs.

Les bonnes pratiques ne se décrètent pas, elles se vivent ⁽¹⁾.

Dans une dynamique de responsabilité partagée, chaque collaborateur, quels que soient son métier, son rôle, sa situation, est à la fois acteur et bénéficiaire de cette politique familiale.

En tant que manager, votre rôle est déterminant ! C'est par votre attitude, vos comportements au quotidien et votre état d'esprit que vous incarnerez une politique inclusive à l'égard des parents et favorable à la ré-conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Ce guide a été conçu justement pour aider chaque manager à mettre en œuvre les droits familiaux de son entreprise, en adoptant notamment les bonnes pratiques en matière d'inclusion, de soutien à la parentalité et de conciliation des vies, qui sont des leviers majeurs pour promouvoir davantage l'égalité professionnelle.

Bien entendu, en fonction de votre situation, de votre équipe, de vos responsabilités et des métiers associés, vous n'avez pas tous la même marge de manœuvre pour agir, mais chacun, à votre échelle, êtes un vecteur PUISSANT de transformation des mentalités pour faire, réellement, de la parentalité, une richesse dans votre environnement professionnel!

Pour être efficace, une politique familiale doit être formalisée, communiquée et incarnée.

UN GUIDE INCLUSIF :

Par convention, les termes de « père/mère » sont majoritairement évoqués dans ce mémento. Pour autant, il est important de rappeler que ce guide tient compte de :

- La variété des schémas familiaux (familles dites traditionnelles, monoparentales, homoparentales, recomposées...),
- La diversité des fonctions parentales (parent, second-parent, co-parent, beau-parent, grand-parent...).

OBJECTIFS DU GUIDE:

Ce recueil a pour objectif d'aider chaque manager à être acteur « à sa façon » du soutien à la parentalité et de la conciliation des vies dans son environnement professionnel.

Notamment grâce à une bonne compréhension :

- Du sujet et de ses enjeux
- De son rôle comme acteur majeur de la politique familiale
- Des bonnes pratiques en matière de soutien à la parentalité
- Des comportements inclusifs face à des situations concrètes

A QUI IL S'ADRESSE:

Dans une optique de responsabilité partagée entre l'employeur, les managers et les salariés, ce guide s'adresse particulièrement aux managers, vecteurs cruciaux de la politique familiale en entreprise.

CE QUE CE GUIDE N'EST PAS :

- Une redite de l'accord droits familiaux
- Un récapitulatif du cadre législatif
- Un recueil de recettes « toutes faites »
- Une liste exhaustive de bonnes pratiques

Introduction

Qui est concerné ?

Les sujets de parentalité et de conciliation des vies concernent une grande majorité de collaborateurs. Ceux qui ont des enfants, ceux qui s'occupent de leurs parents vieillissants ou d'un proche malade. (Parentalité Ascendante-Descendante).

Quel problème ?

Les salariés ont des difficultés à mener de front leur vie familiale et leur vie professionnelle et trouvent que leur employeur ne les aide pas suffisamment à concilier les deux.

Quelles solutions ?

Les salariés attendent plus de mesures envers leur employeur qui est identifié comme un acteur déterminant dans la réussite de leur équilibre pro-perso;



8 salariés sur 10
sont parents ⁽¹⁾

93%

des salariés estiment que l'équilibre des vies est très important.⁽²⁾

66%

des parents ont des difficultés à concilier leur vie pro et leur vie perso ⁽³⁾.

64%

attendent + de mesures de la part de leurs employeurs ⁽⁵⁾.

85%

des Français voient leur entreprise comme un acteur clé pour la conciliation des vies ⁽⁵⁾.

(1) Réalités familiales, conciliation Vie Familiale – Vie Professionnelle 2022

(2) Baromètre OQVT, 2017

(3) INSEE : Conséquences sur l'emploi des femmes, parents d'enfants de 0 à 3 ans, 2020

(4) Baromètre ONPE 2018;

(5) Baromètre OQVT 2017

ENJEUX ET PERSPECTIVES POUR L'ENTREPRISE

Quels intérêts pour l'entreprise ?

La conciliation des vies est un enjeu pour le salarié, autant que pour l'entreprise qui répond, à travers cette problématique, aux objectifs de développement durable, notamment :

La Santé & le Bien-être des salariés



L'égalité professionnelle



La croissance économique



RÔLE ET POSTURE DU MANAGER



Le saviez vous

50%

Des salariés déclarent que leur manager ne fait pas preuve d'un intérêt sincère à leur égard en tant qu'individu et pas seulement en tant que salarié(e).

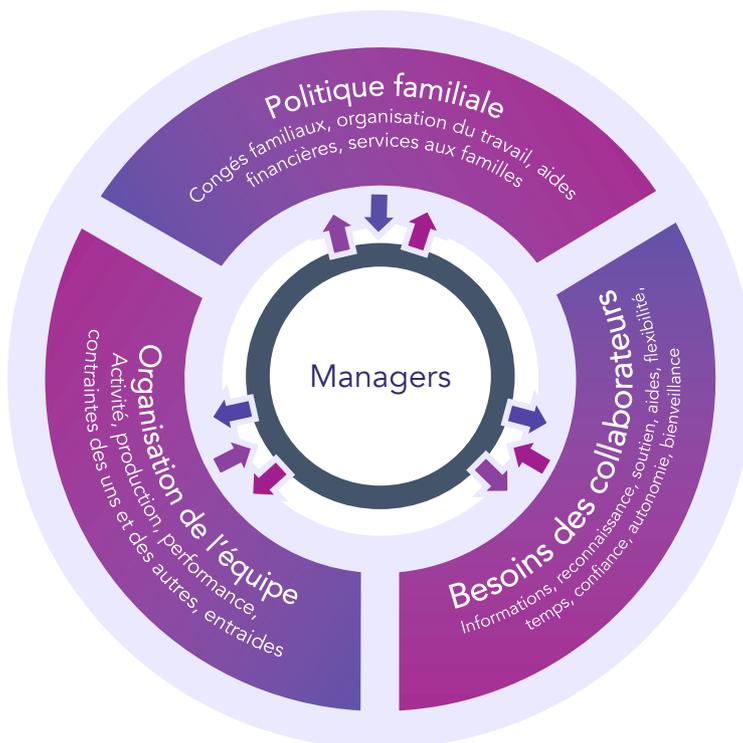
Etude de l'institut Great Place to Work - 2018

L'indispensable soutien managérial à la parentalité en entreprise

Le manager est un vecteur essentiel au soutien à la parentalité et équilibre de vie de son équipe.

Un manager doit être en capacité d'informer les salariés sur la politique familiale mise en place et de transmettre les besoins exprimés par les salariés.

Le manager peut s'assurer que le salarié ait connaissance des guides et des outils d'information qui existent dans l'entreprise.



Posture managériale au service de la conciliation des vies

CONFIANCE : poser un regard bienveillant et confiant sur la capacité du salarié à faire de son mieux, à évoluer, à s'adapter.

INCLUSION : s'adresser aux hommes autant qu'aux femmes, prendre en compte l'individualité et la variété des schémas familiaux.

SOLLICITUDE: montrer aux salariés que l'on s'intéresse véritablement à eux et à leur écosystème.

POSITIVISME : faire preuve d'entrain et de positivisme face aux enjeux de conciliation des vies.



Mémo

Le salarié trouve son équilibre dans un écosystème qui ne se limite pas à la seule dimension professionnelle mais qui inclut une pluralité de sphères d'épanouissement (familiale, culturelle, spirituelle).

Manager par les équilibres, Jérôme Ballarin

Principe de responsabilité partagée

En tant que manager, vous avez un rôle clé, mais vous n'êtes pas le seul responsable. La responsabilité est partagée, avec l'entreprise, mais également avec votre salarié qui peut être source de propositions et d'initiatives.



8 PRATIQUES INCLUSIVES EN FAVEUR DE LA PARENTALITÉ



Comprendre les champs de la parentalité et les besoins des salariés

Communiquer autour de la parentalité

Accompagner le congé naissance ou l'arrivée d'un enfant

Accorder du temps et de la flexibilité au quotidien

Donner l'exemple, la politique en action !

Contribuer à l'équilibre des temps de vie du salarié

Valoriser la parentalité au travail

Prévenir et lutter contre les discriminations parentales

#1

COMPRENDRE LES CHAMPS DE LA PARENTALITE ET LES BESOINS DES SALARIÉS PARENTS

 Le saviez vous

89%

Des salariés ont une responsabilité familiale

Etude de l'institut Great Place to Work - 2018

La parentalité, une notion qui englobe de nombreuses réalités

Soutenir la parentalité ne veut pas dire seulement « soutenir les mamans ». Soutenir la parentalité signifie soutenir l'ensemble des salariés qui ont des responsabilités familiales.

Accompagner la parentalité n'est pas faire de l'ingérence dans la vie de son collaborateur, bien au contraire. C'est lui montrer, avec bienveillance, que l'on s'intéresse à lui et à ce qu'il vit en dehors de la sphère professionnelle.

 Mémo

STOP AUX IDÉES
REÇUES

PARENTALITÉ
≠
MATERNITÉ

Les leviers de la politique familiale

- Organisation du travail
- Politique de Congés
- Services pour la famille
- Aides financières
- Accompagnements spécifiques



Accompagner la parentalité et la conciliation des vies demande de bien comprendre :

- ✓ Les besoins des parents, spécifiques à chaque individu, évolutifs et liés aux étapes de vie qu'il traverse.
- ✓ La politique familiale, qui rassemble l'ensemble des droits et mesures existantes pour soutenir la parentalité et la conciliation des vies.



Grossesse



Petit et jeunes enfants



Adolescence



Aidants familiaux

Comprendre ses collaborateurs et ce qu'ils vivent à travers :

- ✓ Des échanges individuels
- ✓ Des groupes de discussions
- ✓ Des sondages collaborateurs

#2 COMMUNIQUER AUTOUR DE LA PARENTALITÉ

 Le saviez vous

> **50%**

des salariés déclarent mal connaître leurs droits liés à la parentalité.

Etude menée auprès de 37 000 salariés par le CSEP et l'Institut BVA en 2018, publiée en 2019.

Être parent, c'est 24h/24

Le salarié ne s'arrête pas d'être parent lorsqu'il franchit les portes de son entreprise. Au travail, il a besoin de se sentir reconnu dans son rôle de parent et soutenu par son employeur.

Communiquer pour instaurer un climat de confiance

Le rôle du manager est donc de faire connaître aux salariés leurs droits.

Soutenir la parentalité c'est aussi briser le tabou, encore existant dans l'entreprise, en permettant notamment aux collaborateurs qui le souhaitent, de parler librement de leur famille et de leurs contraintes, sans culpabilité, auprès de leur manager mais aussi vis-à-vis de leurs collègues.



Mémo

BRISER LE TABOU

=

FAIRE CONNAITRE

&

DÉCULPABILISER

6 INITIATIVES POUR BRISER LE TABOU ET DECULPABILISER



- 1 | Je peux, si je le souhaite, parler ouvertement de ma famille, et peux témoigner de ma manière de concilier ma vie familiale et ma vie professionnelle.
- 2 | Je commence parfois mes points de suivi par un échange autour de la conciliation des vies.
- 3 | Je prends en compte le sujet de la parentalité et la conciliation des vies dans les rites & rythmes de mon équipe.
- 4 | Je communique régulièrement sur la politique familiale de l'entreprise et je transmets les contacts ressources à mes équipes.
- 5 | Je mets en place les outils pour favoriser les échanges entre pairs.
- 6 | Je pense à faire intervenir un référent parentalité, le service social du travail ou un RH dédié pour évoquer ces sujets en réunion d'équipe une fois par an.

Les outils de communication Verticale & Horizontale Individuel & Collectif



Vertical & Individuel

*Echange informel
Entretien individuel
Email personnalisé*

Vertical & Collectif

Contact RH, Référent parentalité, Affichage dans les bureaux, Témoignage de rôle modèle, Newsletter



Horizontal & Individuel

*Tête à tête entre collègues
Partage d'expérience
Parrainage*

Horizontal & Collectif

*Groupe WhatsApp / Slack / Chat Groupe de parole
Moment convivial en équipe
Temps d'échange*



#3 ACCOMPAGNER LE CONGÉ NAISSANCE/ACCUEIL DE L'ENFANT

 Le saviez vous

84%

des mères (91% en cas de naissance multiple) et 50% des pères déclarent que la naissance a eu un ou plusieurs impacts sur leur vie professionnelle.

Étude Réalité Familiale 2022

Le congé naissance ou d'accueil de l'enfant est une période essentielle qui offre au salarié du temps pour s'occuper de son bébé à naître. Un temps précieux pour toute la famille, mais qui n'est pas pour autant si « facile » à vivre.

**Pour
le salarié**



Être
remplacé



ne pas retrouver
son job



Sens du
travail



Conciliation
des vies



Nouvelle
organisation

**Pour
l'entreprise**



Charge de
travail



Nouvelle
organisation



Réduction
effectif



Recrutement &
formation

Ces questionnements mènent bien souvent à des ajustements d'organisation professionnelle. En effet, pour la quasi-totalité des couples, la naissance d'un enfant entraîne des modifications d'emploi du temps (réduction des horaires, changement de poste, de métier, de lieu de travail) ou encore démission ou changement d'employeur. Ces ajustements impactent directement les équipes et plus globalement l'entreprise.

Le congé naissance ou d'accueil de l'enfant nécessite donc d'être mieux

pris en compte et accompagné en entreprise. Le manager a un rôle clé. Il peut suivre les process élaborés par les RH mais également faire preuve d'initiatives pour instituer les bonnes pratiques envers son salarié et ses équipes en amont, pendant, et au retour du congé naissance.

Ainsi, le rôle du manager est de faire en sorte que le congé naissance soit bien vécu par le salarié, mais également vécu positivement et sereinement par toutes les personnes de son équipe.

La checklist pour accompagner le congé naissance/accueil de l'enfant en 3 temps :

Un outil pragmatique pour accompagner le salarié parent dans les différentes phases qui entourent l'arrivée d'un nouvel enfant

EN AMONT

CONNAISSANCE DES DROITS

Je m'assure que le futur parent ait connaissance de ses droits. Je lui rappelle notamment le cadre légal, les accords de branche et d'entreprise (quand ils existent) égalité professionnelle F/H et droits familiaux.

DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

J'invite le parent à faire les démarches associées à sa nouvelle situation pour bénéficier de ses droits.

CONTACTS ET RÉFÉRENTS

Je lui transmets le contact des ressources humaines et du service social auprès de qui il peut se référer. Ces référents peuvent aider sur les questionnements de futur parent, rassurer, faciliter les démarches, etc.

PLANIFICATION

Je prévois un planning pour organiser la période avant son départ : date prévue de départ, liste des priorités avant son départ, statut des projets en cours, etc.

REMPLACEMENT

J'organise le temps d'absence de mon collaborateur en prévoyant les ressources complémentaires nécessaires. Je le rassure sur le fait que son poste l'attend à son retour.

DÉCONNEXION

Je respecte les souhaits éventuels de déconnexion du salarié pendant cette période.

TÉLÉTRAVAIL

Je privilégie le télétravail quand cela est possible et en accord avec l'organisation de l'équipe.

INFORMATION SUR LE RETOUR

J'anticipe les préparatifs de son retour en lui exposant les dispositifs en place pour les parents dans l'entreprise (congés, organisation du travail, aides financières, etc.).

PETITE ATTENTION

Je propose au salarié de communiquer son adresse afin de lui adresser de la part de l'équipe une attention lors de la naissance.



PENDANT

FÉLICITATIONS

A l'annonce de la naissance, je félicite le nouveau parent.

PETITE ATTENTION

J'envoie une petite attention de la part de l'équipe (un petit cadeau pour le bébé, un bouquet de fleurs, un coffret bien-être pour le parent).

REPRISE DE CONTACT

Je contacte le parent par message quelques jours avant son retour de congé pour prendre de ses nouvelles.

PROLONGATION

Je communique les coordonnées des RH et du service social en cas de souhait de prolongation du congé ou d'information sur les aides éventuelles.

ANTICIPATION

Je prépare pour le parent toutes les informations dont il/elle a besoin pour reprendre sereinement le travail (statut des projets en cours, priorités, actualités...)

GARDE D'ENFANTS

Je m'intéresse au mode de garde trouvé. (horaires de la structure, dates des périodes d'adaptation).

Je l'informe des dispositifs d'aide au mode de garde possibles.

PRÉPARATION DE LA REPRISE

Je le/la rassure en lui proposant une reprise « à son rythme » avec une organisation de travail adaptée à sa nouvelle vie de parent prenant en compte la période d'adaptation.

PASSATION

J'organise une période de passation avec la personne remplaçante et les collègues mobilisés pendant son absence, pour une reprise en douceur.



APRÈS

CONVIVIALITÉ

J'accueille le parent avec un moment convivial de retour au travail avec l'ensemble de l'équipe.

ENTRETIEN DE REPRISE

J'organise l'entretien de reprise pour échanger sur ses nouveaux besoins et les contraintes liées à sa vie de parent.

RETOUR PROGRESSIF

Je mets en place un retour au travail modulable/progressif : j'autorise des journées plus courtes, un temps partiel momentané, un temps de repos allongé.

DECUPABILISER

Je la mets à l'aise en lui montrant que j'ai conscience qu'un nouveau rythme prend parfois du temps à se mettre en place. Je lui assure de mon soutien pour faciliter sa conciliation des vies

TÉLÉTRAVAIL

Je privilégie le télétravail quand cela est possible et en accord avec l'organisation de l'équipe.

COMPRÉHENSION

Je m'assure que les horaires de reprise soient compatibles avec les horaires du mode de garde choisis et j'octroie la flexibilité nécessaire pour adapter le rythme professionnel au rythme familial

ALLAITEMENT

Je me renseigne sur les possibilités existantes sur mon site auprès des RH et j'informe la salariée qui souhaite allaiter qu'elle peut le faire en entreprise (temps accordé et espace dédié s'il existe);

PARTAGE EN ÉQUIPE

J'organise des rencontres d'information pour ma/mon salarié(e) et mon équipe afin de le/la soutenir dans son rôle de parent et favoriser les échanges entre pairs.



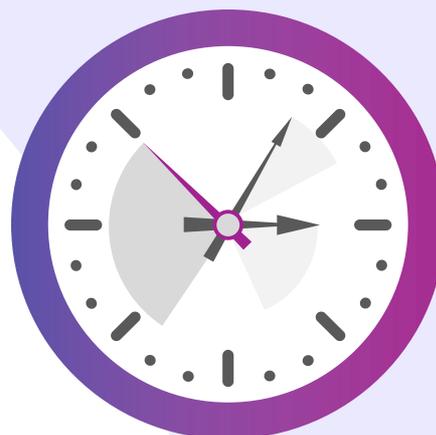
#4 ACCORDER DU TEMPS ET DE LA FLÉXIBILITÉ AU QUOTIDIEN

 Le saviez vous

85% des jeunes parents estiment manquer de temps (1)

77% des femmes et 68% des hommes jugent que la parentalité est insuffisamment prise en compte dans l'organisation du temps et des lieux de travail (2)

20% estiment que leurs horaires de travail ne s'accordent pas bien avec leurs engagements sociaux et familiaux (3)



Les parents ont besoin de temps pour mener à bien leurs responsabilités familiales.

Ainsi, mettre en place une culture de travail inclusive à l'égard des parents et respectueuse de l'équilibre des vies de chacun nécessite d'accorder aux collaborateurs, un maximum de flexibilité et d'autonomie pour leur permettre de mener de front vie au travail et vie en famille.

Une organisation adaptée aux spécificités de l'entreprise et des métiers

Mais il ne suffit pas « d'autoriser » la flexibilité, encore faut il mettre en place les moyens (individuel et collectifs) pour qu'elle soit réellement vécue.

En prenant compte, les spécificités et contraintes liées à chaque métier, le rôle du manager est justement de garantir, dans la mesure du possible, un maximum de flexibilité et d'autonomie. Il est pour cela primordial qu'il fixe le cadre et définisse les rites et les rythmes de son équipe afin de maintenir un bon fonctionnement et une bonne cohésion.

 Mémo

EFFICACITÉ
≠
PRÉSENTÉISME

Il existe certains freins à faire évoluer l'organisation et les rites et rythmes déjà en place dans l'équipe.

Or, pour faire face à des besoins temporaires ou exceptionnels, il est bon de rappeler que le manager dispose d'une certaine marge de manœuvre (souvent prévue dans les accords de branche et d'entreprise) pour octroyer la souplesse nécessaire dans les périodes de transition (reprise du travail, adaptation, etc.) et cela sans craindre de déstabiliser l'organisation du collectif de travail durablement.

6 Leviers pour plus de flexibilité au travail

À adapter en fonction des spécificités métier



Autonomie

*Je responsabilise chacun dans son emploi du temps
Inscription des contraintes personnelles dans les agendas*

Télétravail

Mettre en place un télétravail coordonné (sur les mêmes jours ou au contraire réparti)



Horaires

*Accepter les arrivées et départ en horaires décalés
Autoriser les absences ponctuelles*

Déconnexion

*Fiche pratique sur « le droit à la déconnexion »
Messageries bloquées sur certains créneaux
Redirection des emails vers d'autres interlocuteurs pendant les congés*



Réunions

*Entre 9h30 et 17h30 hors déjeuner
Durée par défaut de 30min.
Ordre du jour définit
Liste retrainte de participants
« Time Keeper » et Compte rendu
Définition des prochaines étapes*

Team Building

Organisation des team building pendant les horaires de travail pour permettre à chacun de prendre pleinement part à la vie d'équipe et aux décisions qui y seraient prises



#5 DONNER L'EXEMPLE, LA POLITIQUE EN ACTION !



Le saviez vous

93%

des entreprises du réseau de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise considèrent que leurs managers disposent d'une marge de manœuvre suffisante pour décider seuls de laisser partir un salarié pour raisons familiales ou personnelles.

Baromètre POE 2017

Le Manager comme « rôle modèle » ou comment œuvrer pour faire évoluer les mentalités.

Le manager se doit d'incarner la politique familiale de son entreprise en montrant que la conciliation des vies est possible à tous les niveaux. Un manager qui prend soin de son propre équilibre des vies sans culpabiliser, qui assume ouvertement de prendre du temps pour sa famille, donne l'exemple et permet à ses collaborateurs de se sentir autorisés à le faire également.

C'est un comportement sain pour le manager, et inspirant pour les collaborateurs de son équipe.



Mémo

**FAIRE ÉVOLUER
LES MENTALITÉS**

=

PAROLE & ACTES

5 BONS RÉFLEXES D'EXEMPLARITÉ



Je bloque dans mon agenda pro, des créneaux dédiés à ma famille. Ex: « Sortie d'école » ou « Déj avec les enfants »



Je m'octroie de la flexibilité (partir plus tôt certains jours, m'absenter si j'ai un enfant malade, etc.);



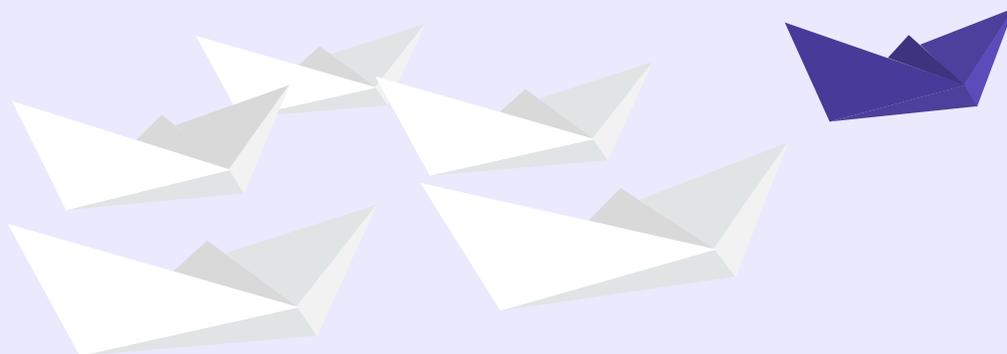
Je parle de ma famille, des difficultés que je peux rencontrer moi aussi et j'explique comment je concilie vie pro et vie personnelle.



Je m'accorde de vrais temps de déconnexion (le soir, pendant mes congés, ou mes jours d'arrêt);



Lors d'un événement familial (naissance, décès, maladie d'un proche), je m'octroie les jours de congés prévus par mon entreprise.



#6 CONTRIBUER À L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE DU SALARIÉ

 Le saviez vous

80%

Des charges domestiques sont encore assumées par les femmes. Selon l'INSEE, cela représente environ 1h26 de plus par jour.

Etude de l'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail; Données INSEE 2010)

25%

Des salariés considèrent que le temps de présence est davantage valorisé que l'efficacité dans le travail.

Baromètre OPE 2017

Prendre soin du salarié parent nécessite aussi d'être conscient des freins à la conciliation des vies : la nature du travail, qui ne permet pas beaucoup de flexibilité, la crainte d'être jugé par ses collègues ou son supérieur, mais aussi, le manque de personnel ou une charge de travail trop importante. Une mauvaise répartition des tâches au sein du foyer et une charge mentale trop importante sont aussi des obstacles à l'équilibre des vies.

Prendre soin de son collaborateur demande donc d'être vigilant à **la charge de travail** imposée (de manière volontaire ou inconsciente) et à **la charge mentale, qui lorsqu'elles sont trop importantes**, entraînent de la fatigue, du stress et de l'irritabilité.

Management par la montre



signifie que l'on évalue la performance d'un collaborateur en fonction du temps passé dans les locaux de l'entreprise et non en fonction des résultats de son travail. Cela peut être considéré comme une paresse managériale

VS

Manager par les équilibres



signifie que l'on adopte un management qui permet à chacun de garder son équilibre dans la tempête. Cela nécessite d'abord de pratiquer cela pour soi-même : avoir une bonne hygiène de vie est la clé de la réussite.

CHARGE MENTALE

=

Elle se définit comme le fait de devoir penser simultanément à des choses appartenant à deux mondes séparés. Ici on s'intéressera à la charge mentale dite domestique qui renvoie au travail d'organisation, de gestion, de planification du foyer et de travail. Cette charge mentale repose majoritairement sur les femmes et pèse sur leur équilibre physique et psychique.

Quelques pistes pour préserver une organisation et une charge de travail équilibrées

- Maintenir des effectifs suffisants
- Considérer le collaborateur comme un écosystème
- Lutter contre le présentéisme
- Être vigilant aux signes de surinvestissement professionnel.
- S'inspirer du modèle ROWE

Le modèle ROWE (Results Only Work Environment), développé par Cali Ressler et Jody Thompson, invite à évaluer les membres de son équipe par leur performance, leurs résultats ou leur production, et non par leur présence au bureau ou leurs heures de travail

Contribuer à l'égalité F/H en encourageant le partage des tâches domestiques

- Encourager la prise du congé paternité
- Appliquer une tolérance zéro à l'égard des comportements sexistes (« T'as pas une femme pour aller les chercher à l'école ? »)
- Favoriser l'accès au temps partiel pour tous les salariés femmes ou hommes.
- Valoriser les hommes dans leur rôle de père
- Encourager les hommes à prendre leur jour enfant malade/assurer les trajets écoles

#7 VALORISER LA PARENTALITÉ AU TRAVAIL

Le saviez vous

Embauche

23%

De différence salariale entre les mères et les pères, et 18% pour les femmes et hommes sans enfant.

INSEE 2018

Quotidien

47%

Des mères et 6% des pères réduisent leur activité professionnelle à l'arrivée d'un enfant.

(Etude menée auprès de 37 000 salariés par le CSEP et l'Institut BVA en 2018, publiée en 2019)

Evolution professionnelle

55%

Des Français estiment que la maternité et la vie de famille restent un frein majeur à l'évolution des carrières

Etude GPTW 2018

Bien que la loi impose de compenser la pénalité salariale liée à l'arrivée d'un enfant, l'INSEE note néanmoins qu'une naissance amplifie les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Mais ce n'est pas le seul préjudice. A l'embauche, au quotidien, et dans l'évolution professionnelle, les femmes se sentent

encore trop souvent freinées dans leur vie professionnelle à cause de la maternité. On parle d'« **handicap maternel** »; Une réalité en entreprise qu'il est primordial de faire évoluer. Cela passe notamment par un changement de perception de la part de chaque collaborateur, quel que soit son rôle dans l'entreprise.

Mémo

PARENTALITÉ
≠
DÉSENGAGEMENT
PROFESSIONNEL



Des actions concrètes

- *A l'embauche : j'étudie la candidature indépendamment de la situation familiale du candidat, au risque sinon d'être discriminant.*
- *Au quotidien : je suis à l'écoute et ne présume pas à la place du salarié, ce qui est bon pour elle/lui au regard de sa situation.*
- *Dans l'évolution professionnelle : Je ne pénalise pas les temps d'absence pour cause de parentalité dans le calcul des primes et dans les évolutions de carrières offertes à mon collaborateur.*

Les compétences parentales

Ces compétences gagnent à être explicitées et valorisées, notamment par les managers, qui ont le pouvoir de véhiculer un regard positif sur la parentalité et les avantages qu'elle apporte dans la sphère professionnelle (diversités des compétences et des talents).

- Discernement
- Travail d'équipe
- Bienveillance
- Efficacité
- Dépassement de soi
- Confiance en soi
- Prise de recul
- Gestion du temps
- Médiation
- Coopération
- Gestion de l'économie
- Etc...

#8 PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS PARENTALES

Le saviez vous

59% Des hommes ont entendu, sur leur lieu de travail, des remarques sexistes liées à la paternité.

Etude de l'Institut BVA, 2019.

75% Des femmes reconnaissent un impact négatif de la maternité sur fond de sexisme ambiant souvent fort.

Etude de l'Institut BVA, 2019.

75% Des femmes chez EDF font état de propos considérant la maternité comme un problème pour l'entreprise ou un handicap pour la carrière.

Baromètre sur le sexisme ordinaire, 2021

25% a vécu une discrimination ou un harcèlement au travail en raison d'une grossesse ou de sa maternité.

Défenseur des Droits, Baromètre 2020

63% Des hommes considèrent qu'ils sont moins doués dans le domaine de la parentalité que les femmes.

Etude Goods To Know, 2019



Il existe une certaine persistance des stéréotypes de genres qui induisent une division marquée des rôles sociaux



"l'homme est légitime à s'investir professionnellement et est reconnu moins doué pour les charges domestiques »



"la femme est dotée de qualités maternelles évidentes qui prévalent sur son investissement professionnel au moment de la maternité"

Une évolution des mentalités est en marche mais les femmes continuent de subir la double peine discriminante en assumant en grande partie la charge domestique, et en étant considérées comme des « boulets » en entreprise à partir du moment où elles ont des enfants.

Même si les hommes ne sont pas pour autant exempts de discriminations liées à la paternité, ce sont encore les femmes les plus pénalisées. Lutter contre les discriminations parentales permet de favoriser l'égalité professionnelle.

5 antidotes à la discrimination parentale

- Je prends conscience des risques de discrimination dans mon équipe
- Je me comporte de manière égale vis-à-vis des hommes et des femmes, non seulement en termes d'avantages et d'opportunités mais aussi dans la manière dont je leur parle
- Je fais un post-it des propos toxiques, sexistes, discriminants et je le mets à disposition dans l'espace de travail.
- Je valorise les hommes dans leur rôle de père autant que les femmes dans leur rôle de mère, à travers des réseaux ou diffusion de témoignages par exemple.
- Je fais évoluer les stéréotypes de genre via des groupes de travail par exemple.

Ces petites phrases « innocentes » mais toxiques

● Ah c'est vrai ; j'oublie tout le temps ! On ne peut pas compter sur elle / lui le mercredi
Entendu par 57% de femmes et 39% d'hommes interrogés

● Mieux vaut recruter un homme au moins il ne partira pas en congés maternité
Entendu par 47% de femmes et 29% d'hommes interrogés

● On fera la réunion sans elle, passé 17h elle n'est plus là, elle va récupérer ses enfants !
Entendu par 46% de femmes et 28% d'hommes interrogés

● Tu comprends bien qu'avec l'annonce de ta grossesse, on parlera de ton augmentation plus tard
Entendu par 30% de femmes et 14% d'hommes témoins

A woman in a business suit is sitting at a desk with a laptop. She is gesturing with her right hand, palm up, as if explaining something. The background is a blurred office setting with a window. The entire image has a purple overlay.

MISES EN SITUATION

8 cas concrets pour appréhender la parentalité au quotidien en entreprise



Accompagner la femme enceinte

Promouvoir le congé paternité / second parent

Soutenir le projet de PMA/Adoption

Accompagner la prise de congé parental

Gestion des absences et enfants malades

Mettre en place les moyens permettant l'allaitement au travail

Accorder une demande de temps partiel

Accompagner les spécificités familiales

#1

ACCOMPAGNER LA FEMME ENCEINTE



Cela reste un grand stress d'annoncer sa grossesse à sa cheffe. Je suis tombée enceinte 9 mois après mon arrivée dans l'entreprise. J'avais fait en sorte de ne pas être enceinte les premiers mois de mon embauche. J'ai halluciné quand ma boss m'a demandé naïvement si cette grossesse était désirée !

Stress en amont d'une grossesse, annonce qui semble déranger, grossesse vécue difficilement (physiquement et psychologiquement) ...

La femme enceinte a besoin du soutien de son manager, à toutes les étapes de sa grossesse.



Le saviez-vous

Les femmes stressent :

10% Des femmes cachent leur grossesse le plus longtemps possible par crainte de la réaction de leur employeur (1).

33% Des femmes déclarent avoir eu le sentiment que l'annonce de leur grossesse a dérangé leur manager (2).

Les femmes subissent :

30% Des femmes sont en proie à des fatigues d'ordre narcoleptique (4).

85% Des femmes subissent nausées et vomissements tout au long de la journée, 23% des femmes au-delà du 1er trimestre (5)

10% Des femmes doivent être alitées en raison du risque d'accouchement prématuré (3).

75% Des femmes chez EDF font état de propos considérant la maternité comme un problème pour l'entreprise ou un handicap pour la carrière (6).

Accompagner la femme enceinte en 6 étapes

- 1 | Je bannis les phrases culpabilisantes :
« On est déjà en sous-effectif, Il ne manquerait plus que tu tombes enceinte » !
« Surtout préviens moi si tu veux avoir bientôt des enfants ! »
- 2 | Je me réjouis au moment de l'annonce et j'accueille la BONNE NOUVELLE.
- 3 | Je récapitule avec elle les droits des femmes enceintes en balayant le cadre légal, les dispositifs prévus au niveau de la branche et les mesures spécifiques de l'entreprise pour les femmes enceintes.
- 4 | Je transmets le contact RH pour qu'elle transmette les documents pour préparer son congé.
- 5 | Je prends régulièrement de ses nouvelles et suscite les échanges autour de ses besoins en mentionnant que la priorité est sa santé et celle de son bébé.
- 6 | Je mets en place les mesures appropriées pour qu'elle vive sa grossesse le plus sereinement possible au regard des spécificités de son métier.

7 outils pour soutenir la femme enceinte...

Télétravail (cf loi Rixain)
Horaires décalés
Aménagement du poste
Autorisation d'absence
Jours de repos supplémentaires
Flexibilité
Congés spéciaux



...et leurs bienfaits

Plus de temps de repos
Plus de disponibilité
Moins de stress de fatigue
et de risque

#2 PROMOUVOIR LE CONGÉ PATERNITÉ / SECOND PARENT



Je n'ai pris que partiellement mon congé paternité pour mes jumeaux. Par « conscience professionnelle », au vu de la charge de travail que j'avais, je ne me suis autorisé qu'une semaine. Cela me gênait vis-à-vis de mon employeur de prendre plus. Et mon manager n'a pas non plus été proactif pour m'inciter à prendre la totalité de mon congé, probablement parce qu'il était plus âgé et qu'il ne se rendait pas compte de l'importance que ça avait pour moi. »

La présence soutenante du père ou du co-parent est essentielle dès le début de la grossesse, et favorise son bon déroulement. Après la naissance, l'engagement de l'autre parent, sa proximité et sa disponibilité comptent beaucoup pour la maman (soutien, réconfort, réduction des risques de dépression post partum), mais également pour le tout petit.

Cela lui permet de créer un lien d'attachement fort. C'est grâce à cette relation de confiance avec ses deux parents que l'enfant pourra explorer, apprendre sereinement et se développer au mieux.

Ce temps passé ensemble permet aussi de réduire les dépressions post partum paternelle, et permet au co-parent de prendre confiance en soi et de se sentir pleinement parent. Cela permet de se sentir plus engagé dans la parentalité et donc de mieux partager les tâches et la charge mentale avec la mère et favoriser ainsi l'égalité professionnelle. Le soutien mutuel entre les deux parents est également très précieux.

 Le saviez vous

67%

des pères utilisent leur congé paternité (avant la réforme)

Enquête CEREQ 2021

09%

de pères sont en dépression Post Partum paternelle (à travers le monde) dans l'année suivant la naissance de leur enfant

Etude France, l'institut national de la santé et de la recherche médical (Inserm) 2023

5 façons de promouvoir le congé paternité/second parent

- 1 | Je communique sur les droits familiaux et les modalités de prise du congé paternité.
- 2 | Je véhicule une image positive des pères et co-parents qui prennent leurs congé naissance dans leur intégralité.
- 3 | Je prépare les départs et les retours de congé paternité afin de rassurer le parent et mes équipes.
- 4 | Je prends en compte le congé paternité dans le calcul des objectifs à atteindre.
- 5 | Je valorise au retour du congé, lors d'une réunion d'équipe, les bénéfices de la prise du congé paternité.

La paternité d'intention

- L'homme a encore le choix de s'investir ou non dans sa paternité, contrairement à la femme.
- L'inégalité persistera tant que l'on sera dans une « paternité d'intention », tant que les pères auront le choix de se retirer de leur paternité pour prendre un poste important, de ne plus s'investir, etc...

Les obstacles à la prise du congé paternité

- La charge de travail
- Les mentalités
- L'impact sur la carrière et la rémunération



Selon l'enquête paternité des IEG, 2023

#3 SOUTENIR UN PROJET D'ENFANT (PMA – ADOPTION) ET LES FAUSSES COUCHES



« Pour la première FIV, je ne voulais rien dire à mon patron, car je ne savais pas trop à quoi m'attendre et je ne voulais pas mélanger ma vie professionnelle et personnelle. Puis assez vite, je me suis rendue compte qu'il était difficile de tout mener de front, surtout qu'on ne sait jamais quand les examens, ponctions et transferts vont tomber. J'ai alors pris mon courage à deux mains et avant de commencer ma deuxième FIV, j'ai décidé d'en parler. Ce n'est pas facile d'aborder le sujet quand on est la seule femme de son équipe ! »

Les difficultés que rencontrent les couples en désir d'enfant ne sont pas des cas isolés. La conciliation des vies est donc un enjeu avant même la naissance du bébé. Les couples qui suivent un parcours de PMA ou d'adoption, doivent pouvoir bénéficier d'un climat professionnel de confiance et de souplesse pour vivre ce parcours le plus sereinement possible et assister aux différents rendez-vous administratifs ou médicaux associés.

De même, les couples qui vivent une fausse couche ont besoin de temps et d'être accompagnés.

Le saviez-vous

25% Des couples ne parviennent pas à obtenir une grossesse après 12 mois d'essai.
Etude INED, 2021

10% Des femmes ont déjà fait une fausse couche.
Rapport, The Lancet, 2021)

14.000 familles détiennent l'agrément en vue de l'adoption d'un enfant en France ou à l'étranger.

Chiffres de l'agence Française Adoption, 2019

5 initiatives pour soutenir le salarié

- 1 | Je communique de manière pro-active sur les droits et les mesures de flexibilité existantes pour montrer que je suis conscient de la réalité des couples en désir d'enfant.
- 2 | Je me montre à l'écoute des parents qui ont un projet d'enfant, et ouvert s'ils souhaitent en parler.
- 3 | Je fais de la communication préventive sur ces sujets et je les intègre dans mes réflexions autour de la conciliation des vies.
- 4 | Je communique les contacts ressources (médecins du travail pour les aménagements de poste, RH pour les justificatifs d'absences, service social, etc).
- 5 | Je fais preuve de flexibilité dans l'aménagement du temps (horaires, congés) et du lieu de travail (télétravail) quand cela est possible.

La patiente qui suit un parcours de PMA : (insémination artificielle et fécondation in vitro (FIV)) doit régulièrement : faire des prises de sang et des échographies, recevoir (ou se faire) des injonctions à heure fixe, des examens médicaux dont les horaires sont imposés par l'hôpital ainsi que des journées d'hospitalisation. Le parcours d'adoption est souvent long et semé

d'embûches. Les couples en désir d'enfants doivent faire une demande d'agrément, fournir un certain nombre de documents, et assister à plusieurs réunions administratives et médicales pour constituer leur dossier de demande. Une enquête matérielle et sociale est menée, ainsi qu'une évaluation psychologique des parents. En France, le processus peut durer 5 ans.

#4 ACCOMPAGNER LA PRISE DU CONGÉ PARENTAL



« Quand je suis revenue de congé maternité, j'ai demandé un congé parental à temps partiel. Je suis venue avec mes solutions pour que mon travail ne soit pas impacté. J'ai proposé à l'entreprise que l'on fasse un point au bout de quelques temps pour valider que l'organisation répondait bien à mes attentes sans impacter négativement les autres membres de l'équipe. Je voulais montrer à l'entreprise que je restais pleinement engagée, même si je réduisais mon temps de travail.

4 actions pour accompagner mon salarié au mieux

- 1 Je félicite les hommes et les femmes qui prennent un congé parental et leur rappelle les 6 bénéfices.
- 2 J'accompagne la prise de ce congé de la même manière qu'un congé naissance (cf check-list).
- 3 S'il s'agit d'un congé à temps partiel, je fixe avec le salarié les contours dans une démarche de co-responsabilité (jours / horaires de travail, etc.).
- 4 Je mets en place les bonnes pratiques pour accompagner les congés familiaux (cf check-list des bonnes pratiques du congé naissance).



Mémo

TEMPS CHOISI
≠

**DÉSENGAGEMENT
DU SALARIÉ**



Le saviez-vous

14%

des mères et moins de 1% des pères prennent un congé parental à taux plein après la naissance de leur enfant.

34%

des hommes pensent que bénéficier du congé parental d'éducation pourrait nuire à leur carrière

Comprendre si la demande de congé parental est une situation vécue comme « choisie » ou « subie » vous aidera à mieux accompagner votre salarié dans ses envies.

Situation contrainte

Manque de motivation du job
Manque de visibilité sur la manière de concilier travail et famille
Manque de confiance sur sa capacité à revenir en poste
Pas de garde d'enfant trouvé
Mode d'accueil trop onéreux

Situation choisie

Besoin de prolonger le temps du congé naissance
Envie de passer plus de temps avec sa famille sur une période donnée
Élément favorisant une meilleure conciliation des vies

6 bénéfices présumés du congé parental indemnisé

1. Moins de stress
2. Bien-être pour l'enfant
3. Meilleure situation économique pour la famille
4. Baisse de la fatigue
5. Meilleure santé
6. Meilleur retour au travail

(Réalités familiales, 2022)

#5 GÉRER LES DEMANDES D'ABSENCE ET ENFANTS MALADES



Je pense qu'il ne faut pas hésiter à dire à son manager ce qui est important pour soi. Quand mon fils était malade, c'était important pour moi d'être auprès de lui, je disais alors que j'avais besoin d'emporter mes dossiers à la maison. C'est dur la première fois, mais après ça rentre dans les habitudes.

« Mon fils a une bronchiolite, la crèche ne l'accepte pas, je dois le garder aujourd'hui »

Les phrases qui déculpabilisent

Merci de me prévenir ! Bien entendu, reste auprès de ton fils, il a besoin de toi. La priorité est la santé de ton fils. Tu peux poser un jour enfant malade.

Voici le lien vers tes droits et ceux prévus dans la convention collective, n'hésites pas à appeler les RH pour plus d'infos.

Les phrases qui culpabilisent

Ecoute, c'est compliqué de t'absenter, peux tu trouver une autre solution de garde pour venir travailler?

Ou « A zut, ca tombe mal car on avait plein de boulot, je t'appelle tout à l'heure pour que tu avances même à distance ».

Le saviez-vous

59%

des mères prennent habituellement les jours de congé pour enfant malade, contre **25% des pères**

(Etude de l'Institut BVA auprès de 37.000 salariés de dix grandes entreprises)

5 points clés pour accompagner mon salarié au mieux dans ces situations d'urgence ?

- 1 | Je me montre compatissant et souligne que la santé de son enfant est la priorité.
- 2 | Je présume que mon salarié fait de son mieux, je lui fais confiance et lui accorde autant que possible l'autonomie et la flexibilité dont il a besoin.
- 3 | Je le rassure en lui donnant les informations sur ses droits et sur les dispositifs prévus dans la convention
- 4 | Je préserve la confidentialité du salarié en lui communiquant le contact de la personne ou du service RH destinataire des justificatifs d'absence.
- 5 | Je rappelle régulièrement auprès de mes équipes, en m'adressant autant aux hommes qu'aux femmes, les droits dont ils bénéficient pour s'occuper de leur enfant malade.

Rappel des droits pour accompagner les enfants malades

- Le congé parent
- L'attribution de CESU
- Congé légal enfant malade en partie rémunéré
- Don de congé pour enfant malade
- Le télétravail peut être proposé en solution complémentaire selon la maladie et selon le poste occupé.

... Se référer aux guides des droits familiaux pour connaître les droits prévus par la branche professionnelle

#6

METTRE EN PLACE LES MOYENS PERMETTANT L'ALLAITEMENT AU TRAVAIL



En continuant d'allaiter, j'avais peur de passer pour la fille qui n'a pas envie de retourner au boulot. Ça n'a pas loupé, l'une de mes collègues (qui a arrêté d'allaiter au bout de deux mois et demi), m'a suggéré de me « remettre au travail », lorsque je lui ai fait part de mon envie de continuer à allaiter »

Le duo allaitement-travail est encore mal perçu

Encore trop de femmes ignorent qu'elles peuvent continuer d'allaiter en reprenant le travail, et n'ont pas (ou très peu) connaissance des dispositifs prévus à cet effet dans l'entreprise.

Le manager doit se renseigner sur les possibilités d'allaiter sur le site et informer la salariée de ses droits (salle d'allaitement, autorisation d'absence...)

La CSSCT est également un bon appui pour soutenir les projets d'adaptation de l'espace de travail ainsi que la mise en place des équipements, permanents ou temporaires, facilitant l'allaitement au travail.



Le saviez-vous

29%

Des sevrages (arrêt de l'allaitement) sont dus à la reprise du travail (40% chez les femmes cadres et 38% pour les diplômées d'un bac ou plus).

(Etude INPES, 2009)

4 points clés pour soutenir les femmes qui souhaitent allaiter au travail

- 1 | Je communique de manière proactive sur la possibilité d'allier allaitement et reprise du travail
- 2 | Je mets en place une fiche pratique sur les droits liés à l'allaitement dans l'espace de travail.
- 3 | Je présente l'espace isolé (ou salle d'allaitement) prévu pour que les femmes puissent tirer leur lait en toute tranquillité.
- 4 | Je rappelle les aménagements d'horaires possibles et prévus pour permettre l'allaitement.

Les 3 principales raisons de l'arrêt de l'allaitement :

- Douleurs liées à l'allaitement (engorgement, crevasses)
- Sensation de manquer de lait
- RETOUR AU TRAVAIL

Cela amène les femmes qui allaitent à stopper l'allaitement plus rapidement, ce qui joue sur leur santé et impacte leur travail.

Sources: Factors influencing the reasons why mothers stop breastfeeding, Can J Public Health, 2021

#7 ACCORDER UN TEMPS PARTIEL



Dans ma dernière entreprise, je me souviens d'un homme qui était à 80% et qui disait : « Je le paye tellement cher parce que c'est si mal accepté ». Il y avait d'autres hommes qui auraient souhaité être à temps partiel mais qui n'osaient pas le demander, à cause du regard des autres notamment. »

Chasse au temps partiel déguisé

Il peut être difficile pour le manager de modifier les contours d'un poste à temps plein pour aboutir à un temps partiel. Dans le cas d'un 4/5ème par exemple, l'absence de l'employé-e n'est pas suffisamment importante pour justifier d'organiser un remplacement.

L'employé-e se retrouve donc bien souvent à assurer en 4 jours les missions prévues pour un temps

plein, avec la perte de salaire et de jours de congés associés au 4/5ème. De quoi avoir un effet dissuasif et ajouter du stress plutôt que lui faciliter le retour.

Le rôle du manager est de mettre en place un climat de confiance qui rende possible la demande d'un temps partiel par le salarié, sans qu'il/elle craigne d'être mal perçu par son entourage professionnel ou que ça ait des répercussions négatives sur sa carrière.

Le saviez-vous

79%

des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

(INSEE, Etude Emploi, chômage, revenus du travail, 2020)

23%

des femmes à temps partiel et ayant un enfant de moins de 18 ans répondent qu'elles ont choisi le temps partiel principalement pour s'occuper de leurs enfants contre moins d'1% des hommes.

(Réalités familiales 2022, p20)

49%

des hommes se disent intéressés par le temps partiel

(Etude Goods To Know, 2019).

4 initiatives pour soutenir la demande de temps partiel

- 1 | Je communique de manière préventive sur la possibilité de temps partiel, notamment à travers des rôles modèles féminins et masculins.
- 2 | Je discute avec le salarié de ses besoins et la manière dont son temps de travail peut être organisé différemment et sous quelles formes (conгés ou non, rythme du temps partiel, etc...).
- 3 | Je transmets au salarié le contact RH/référent parentalité pour qu'il ait l'ensemble des informations sur les dispositifs prévus dans sa situation et enclenche les démarches pour obtenir sa demande.
- 4 | J'ajuste avec le salarié sa charge de travail et je réorganise l'équipe, les projets pour ne pas que cela influe sur les équipes. Je fais des points réguliers pour voir si la mise en place de la nouvelle organisation convient au salarié et à l'équipe.

Classement des freins évoqués par les hommes ne souhaitant pas prendre de temps partiel



#8

ACCOMPAGNER LES SPÉCIFICITÉS FAMILIALES (monoparentalité, handicap, aidants familiaux)



J'étais dans un environnement qui exigeait une grande productivité. Faute de soutien, un décalage s'est installé entre mes priorités du quotidien et mon travail. Et plus la dépendance de mon mari augmentait, plus je comprenais que je ne pouvais plus fournir ce qu'on attendait de moi au travail. Pourtant mon travail est indispensable à mon équilibre personnel. J'ai besoin, mentalement et économiquement, de stabilité »

Soutenir la parentalité demande aussi de prendre en compte les spécificités familiales : situations d'aidance, de handicap au sein du foyer, monoparentalité... Autant de situations qui nécessitent d'être connues, soutenues, et accompagnées au mieux, et dans la mesure du possible, de manière personnalisée.

Le rôle du manager est d'être un facilitateur et d'instaurer un climat de confiance, un préalable nécessaire pour favoriser l'émergence de la parole. Tous les salariés n'auront pas forcément envie de parler de leur situation mais l'idée est de montrer que « la porte est ouverte », et de pouvoir orienter sans brusquer pour que ceux qui le souhaitent trouvent aisément l'aide qu'ils recherchent.

Cela nécessite pour le manager d'être sensibilisé au sujet et aux difficultés rencontrées (retard, fatigue, difficulté d'organisation) par les salariés qui font face à ces situations spécifiques, afin de les accompagner au mieux, ainsi que leurs équipes et éviter, tant que faire se peut, l'arrêt ou l'absence prolongée d'un collaborateur.

Le saviez-vous

11 millions

D'aidants familiaux en France, soit 1 personne sur 6. Et un aidant sur deux travaille.

Baromètre 2017, Fondation April et BVA

2 millions

De familles monoparentales, soit 1 famille sur 4. Dans 80% c'est la mère qui élève seule un ou plusieurs enfants.

(Chiffres INSEE, 2021)

310.000

foyers touchés par le **handicap d'un enfant**, et bénéficiaires de la l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé

(AEEH)

5 astuces pour accompagner les spécificités familiales

- 1 | Je communique pour sensibiliser mes équipes et l'environnement professionnel à ces situations spécifiques.
- 2 | Je me montre à l'écoute. Je fais preuve d'empathie, d'ouverture et de bienveillance dans mes propos et dans les actions menées en faveur de ces situations spécifiques.
- 3 | Je rappelle régulièrement les dispositifs prévus par la loi, la branche professionnelle et mon entreprise dans les situations rencontrées par mon collaborateur.
- 4 | Je mets en place les solutions pour permettre à mon salarié de s'organiser au mieux au regard de sa situation et de gagner en sérénité.
- 5 | Je favorise le soutien, l'entraide et la cohésion entre les membres de mon équipe.

Rappel des dispositifs utiles pour accompagner des situations spécifiques

A adapter en fonction des métiers, situations familiales et professionnelles

- Adaptation des horaires
- Absence de travail de nuit
- Dons de RTT ou de jours de congés de la part de collègues
- Possibilité accrue de recours au télétravail,
- congé de proche aidant, congé de présence parentale ou congé de solidarité familiale...