



●BSERVATOIRE  
DE LA QUALITÉ DE VIE  
AU TRAVAIL  
PARENTALITÉ EN ENTREPRISE  
ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE  
EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

GUIDE PRATIQUE  
**DE LA PARENTALITÉ  
EN ENTREPRISE**

Volume 2 "Familles"

**Grandir**  
La famille au cœur !



L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail développe et anime un réseau d'acteurs impliqués dans la **recherche d'une meilleure qualité de vie au travail**. Le réseau de l'OQVT **accompagne les entreprises** dans la mise en place d'actions concrètes en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment de **parentalité en entreprise**, et **d'expérience collaborateur**.

**JÉRÔME BALLARIN,**  
*Président de l'Observatoire  
de la Qualité de Vie au Travail*

# S O M M A I R E



**Les ruptures conjugales**  
page 8

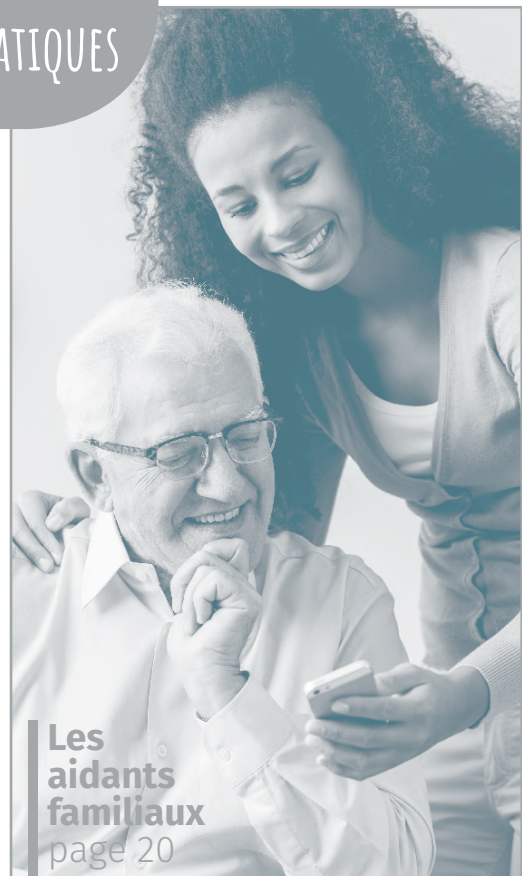


**La monoparentalité**  
page 12

## PARTIE 1 CAS PRATIQUES

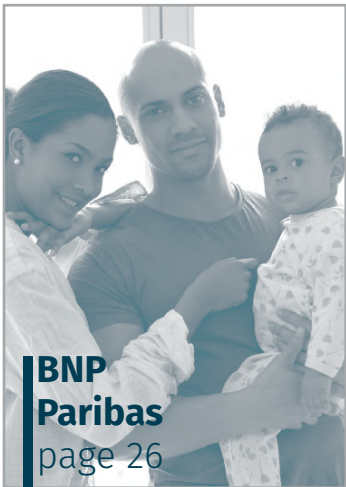


**Le veuvage précoce**  
page 16



**Les aidants familiaux**  
page 20





**BNP  
Paribas**  
page 26



**Capgemini**  
page 28



**Casino**  
page 30



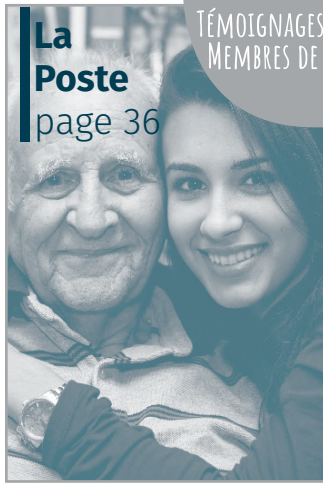
**Carrefour**  
page 32

## PARTIE 2

TÉMOIGNAGES DES ENTREPRISES  
MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE



**KPMG**  
page 34



**La  
Poste**  
page 36



**Orange**  
page 38



**Société  
Générale**  
page 40

## PARTIE 3

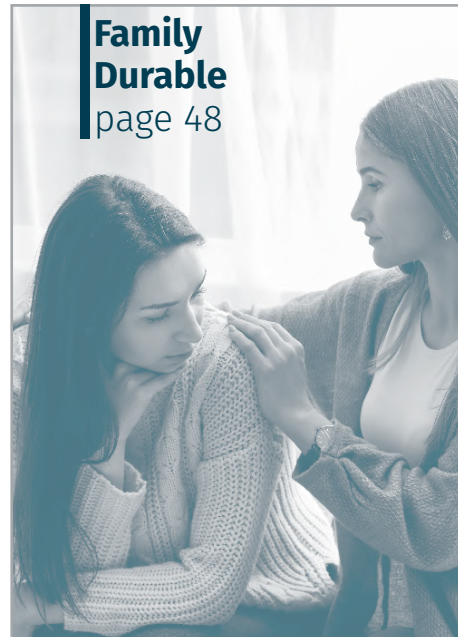
TÉMOIGNAGES DES PARTENAIRES  
DU GROUPE GRANDIR



**My  
Prévention**  
page 44



**L'atelier du  
futur papa**  
page 46



**Family  
Durable**  
page 48

# ÉDITO

**E**n 2008, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) était lancé à l'Assemblée Nationale en présence des Ministres du Travail et de la Famille, ainsi que 300 dirigeants d'entreprise et responsables syndicaux, associatifs et institutionnels. Sa mission : porter la Charte de la Parentalité en Entreprise et sensibiliser l'ensemble des acteurs aux enjeux d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. À l'occasion de son 10ème anniversaire, l'OPE a dévoilé sa nouvelle stratégie centrée sur la qualité de vie au travail, dans un contexte de mutation du travail et de nouvelles aspirations du corps social.

Nous sommes convaincus qu'une stratégie de Qualité de Vie au Travail doit se concrétiser au quotidien pour les collaboratrices et les collaborateurs par une expérience positive au travail. Par ailleurs, il est peu probable qu'un individu se sente bien au travail si les autres dimensions de sa vie sont mises à mal.

Dès lors, dans une version élargie de la Responsabilité sociale et sociétale des entreprises, une stratégie de Qualité de Vie au Travail doit également porter son attention sur le « hors travail » à travers l'équilibre des temps de vie et la parentalité à 360°.

Soutenir la parentalité en entreprise, c'est aider les parents à mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale au quotidien. C'est aussi les soutenir lorsqu'ils traversent des difficultés dans leur vie familiale.



Le veuvage précoce, la séparation, la monoparentalité, l'aide apportée à un proche malade, dépendant ou handicapé sont autant de situations dans lesquelles la vie professionnelle des collaborateurs et des collaboratrices peut être ponctuellement ou durablement perturbée. Ces situations nécessitent une attention particulière de la part des employeurs : adaptation des modalités d'organisation du travail, management bienveillant, services qui facilitent la vie quotidienne ou encore soutien financier.

Ce guide a pour vocation d'aider les employeurs à appréhender et accompagner ces moments de fragilité à travers un regard croisé entre le collaborateur ou la collaboratrice, l'entreprise et les services publics. Je tiens à remercier les entreprises du réseau de membres actifs de l'Observatoire pour leur contribution à l'élaboration de ce guide et le partage de leurs bonnes pratiques.

**JÉRÔME BALLARIN,**  
*Président de l'Observatoire  
de la Qualité de Vie au Travail*



**C**haque 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.

Fonder une famille et voir grandir ses enfants, c'est un moment fort dans la vie de chacun... mais ce n'est pas le seul.

Tous les parcours familiaux sont aujourd'hui jalonnés d'autres moments, plus ou moins heureux. Entre les évolutions sociétales avec l'augmentation des divorces et de la monoparentalité, les tendances démographiques avec l'allongement de la durée de vie et son corollaire, la dépendance, et les accidents de la vie, tel le veuvage prématuré, nul n'est à l'abri des épreuves.

Tout comme la parentalité, ces événements familiaux ont un impact fort sur la vie personnelle et professionnelle de chacun. Ils doivent dorénavant être pris en compte dans toute politique d'amélioration de la QVT.

C'est la démarche actuelle de nombreuses entreprises et collectivités, conscientes que l'innovation sociale pour les collaborateurs est génératrice de performances à 360°.

Notre Guide rend compte de ces bonnes pratiques afin de contribuer à leur essaimage.

Par ailleurs, ces nouvelles configurations familiales, largement répandues, ont entraîné la mise en place d'aides de la part des pouvoirs publics. Les familles monoparentales, par exemple, plus exposées à la précarité, bénéficient de nouveaux dispositifs que nous récapitulons ici. D'autres évolutions se font jour, comme celle du statut d'aidant qui commence à être reconnu dans les textes de lois.

Nous effectuons donc dans ce Guide un état de l'art avec des réponses pragmatiques à ces questions de tous les jours. Ces démarches concrètes, positives et adaptées, tant de la part des pouvoirs publics que des employeurs, méritent d'être connues, et saluées.

En outre, ces initiatives socialement innovantes s'inscrivent également au cœur de la vision du Groupe Grandir. Tous nos services, élaborés en partenariat avec les entreprises et les collectivités, visent à permettre au plus grand nombre de familles de bien grandir, bien vivre et bien vieillir ! Merci aux contributeurs de cet ouvrage pour votre engagement de chaque instant à destination de vos collaborateurs et particulièrement de ceux qui en ont le plus besoin.



**JEAN-EMMANUEL RODOCANACHI,**  
*Président Groupe Grandir,  
Les Petits Chaperons Rouges*

# LES RUPTURES CONJUGALES



## Salarié

**Les ruptures conjugales sont un phénomène social qui prend de plus en plus d'ampleur. Mais si divorces et séparations se sont banalisés, ces ruptures n'en comptent pas moins parmi les stressseurs les plus importants et les plus éprouvants.**

Chaque année plus de **250 000 couples** divorcent ou se séparent, **dont la moitié avec des enfants à charge**. Près d'un mariage sur deux se conclut par un divorce et les séparations de couples non mariés sont désormais plus nombreuses que les divorces. Qu'elles soient conflictuelles ou non, ces ruptures conjugales sont **une épreuve tant psychologique que matérielle** pour les couples qui doivent faire face à de véritables **bouleversements intimes et familiaux**, s'engager dans des **démarches juridiques complexes** et longues et subir une **baisse notable de leur niveau de vie**. Avec les pertes d'économies d'échelle liées à la cohabitation, les divorces et séparations sont en effet une cause d'appauvrissement des familles : les ruptures conjugales génèrent en moyenne une perte de 15 % des ressources (20 % pour les femmes).

*Les démarches varient en fonction de la situation personnelle du couple.*



- **Pour les couples en union libre** : l'union libre implique la rupture libre. En cas de désaccord sur l'organisation de la séparation sur le plan familial ou pour une rupture fautive, le juge peut être saisi.
- **Pour les couples pacsés** : il faut faire une déclaration de dissolution de Pacs. Cette déclaration peut être faite à la demande d'un seul ou des 2 partenaires de Pacs.
- **Pour les couples mariés** : il est possible de choisir entre une séparation de corps ou un divorce. La séparation de corps permet aux époux de rester mariés mais de ne plus vivre ensemble. Elle est prononcée par le TGI ou par le JAF, la procédure est la même que celle du divorce. Il existe quatre sortes de divorce : par consentement mutuel, pour acceptation du principe de la rupture du mariage, pour faute ou pour altération définitive du lien conjugal. Dans tous les cas, il est obligatoire de faire appel à un avocat. Depuis le 1er janvier 2017, le divorce par consentement mutuel peut se faire désormais par acte sous signature privée et ne nécessite plus l'intervention systématique du juge.



## ***Comment s'organise la séparation sur le plan familial et patrimonial ?***

- En présence d'enfant, les séparations et les divorces entraînent des conséquences sur l'exercice de l'autorité parentale, sur le droit de visite et d'hébergement et sur la résidence de l'enfant. Elles impliquent aussi le versement d'une pension alimentaire pour l'enfant mineur ou l'enfant majeur à la charge de ses parents.
- Sur le plan patrimonial et matériel, la séparation s'organise différemment selon la situation personnelle du couple. Pour les concubins, chacun reprend ses biens au moment de la séparation. Pour les couples pacsés, les partenaires doivent engager la liquidation de leurs droits et obligations en fonction du régime sous lequel ils se trouvent (indivision ou séparation de biens) et régler la question du logement familial. À défaut d'accord entre les partenaires, le juge statue sur les conséquences patrimoniales de la rupture. Pour les couples mariés, le régime matrimonial doit être liquidé devant le juge ou un notaire, selon les cas.
- Quelle que soit leur situation, les non-proprétaires peuvent demander au juge d'instruction qu'un bail sur le logement familial leur soit accordé jusqu'aux 18 ans du plus jeune des enfants.
- La prestation compensatoire compense les déséquilibres financiers causés par le divorce dans les conditions de vie des ex-époux. Son montant est déterminé par les époux ou, en cas de désaccord, par le juge.



### ***Chiffres clés***

- 45 % des mariages se terminent par un divorce.
- 55 % des divorces sont conclus par consentement mutuel, les divorces pour faute ne représentent plus que 10 % des ruptures.
- 43 ans >> Âge moyen des personnes au moment de la séparation.
- 5 ans >> Durée moyenne avant une remise en ménage.
- 70 % des femmes qui divorcent exercent une activité professionnelle.
- Dans 80 % des cas, ce sont les femmes qui obtiennent la garde des enfants.

**Pour aller plus loin**

Service public : <https://bit.ly/2oGU1CM>



## Entreprise

*Les situations de divorce ou de séparation sont des périodes de vulnérabilité qui fragilisent les salariés dans leur vie professionnelle. Le deuil du projet de couple, le bouleversement des conditions de vie familiale et matérielle, les incertitudes sur l'avenir, la complexité et la longueur des démarches, les éventuelles tensions avec l'ex-conjoint sont des épreuves traumatisantes qui peuvent réduire temporairement la disponibilité et la performance des collaborateurs et des collaboratrices.*

L'entreprise est directement concernée par le développement des ruptures conjugales : l'âge moyen des conjoints qui se séparent ou divorcent est de 43 ans, 7 femmes divorcées sur 10 sont en activité professionnelle au moment de la séparation et tous les milieux sociaux sont concernés. Pendant la période de séparation, les salariés peuvent rapidement être submergés par l'accumulation des démarches, rencontrer des difficultés de concentration, présenter une forte émotivité, être moins disponibles, stressés et fatigués... Alors, comment agir pour aider les salariés concernés à passer le cap et éviter que la séparation nuise à leur vie professionnelle ?

### **Conseil n°1 – Adopter une démarche bienveillante et faire preuve de souplesse**

- Proposer un entretien au collaborateur ou à la collaboratrice pour lui manifester votre soutien.
- Etudier un allègement ponctuel de sa charge de travail ou un aménagement des modalités d'organisation de son travail.
- Sensibiliser les collectifs de travail tout en veillant à ne pas être intrusif.

### **Conseil n°2 - Proposer des services d'accompagnement**

- Pour aider le collaborateur ou la collaboratrice dans ses démarches.
- Pour soutenir psychologiquement le collaborateur ou la collaboratrice et l'aider à se reconstruire.
- Pour identifier les aides qui lui permettront de maintenir son niveau de vie.

### **LES EFFETS ATTENDUS**

- Réduction de l'absentéisme, du stress, de la fatigue.
- Fidélisation des salariés et rétention des talents.
- Renforcement de l'engagement.



## Pouvoirs publics

*De nombreux organismes publics aident les couples qui se séparent dans leurs démarches et dans leur nouvelle organisation familiale.*



- **Le réseau des CAF** propose un site web dédié (<https://www.pension-alimentaire.caf.fr/je-me-separe-que-fois-je-faire>), des séances d'information animées par des professionnels et une aide à domicile financée par les Caf pour accompagner les familles lors de moments pouvant fragiliser leur organisation (<https://bit.ly/2mwlYvj>).
- **Les Maisons de Justice et du Droit** sont des établissements judiciaires de proximité chargés de l'information sur les droits et procédures ainsi que de la mise en oeuvre de certains modes amiables de règlement des conflits. <https://bit.ly/2qtqT1z>
- **Les centres d'information sur les droits des femmes et des familles** exercent une **mission d'intérêt général** confiée par l'État. Leurs équipes pluridisciplinaires sont notamment composées de juristes, de conseillères conjugales et familiales et de travailleurs sociaux. <https://bit.ly/2zZjY9B>
- **La médiation familiale** tend à restaurer et préserver les liens familiaux en cas de conflits importants. Les médiateurs familiaux aident les parents à déterminer ensemble la vie pratique et le quotidien des membres de la famille. <https://bit.ly/2Jxm7sx>
- **L'aide juridictionnelle** permet de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle par l'État des honoraires et frais de justice (avocat, huissier, expert, etc.) pour les personnes à faibles ressources. <https://bit.ly/1PVVICf>
- **Un numéro d'urgence en cas de violences conjugales** (3919) ou **intrafamiliales** (119).



# LA MONOPARENTALITÉ



## Salarié

*Conséquence de la progression du nombre de ruptures conjugales, la monoparentalité concerne désormais une famille sur cinq. La monoparentalité pose des difficultés d'organisation quotidienne et entraîne une réduction significative du niveau de vie. La vulnérabilité des familles monoparentales les expose au risque d'épuisement et d'isolement.*

- **On parle de famille monoparentale lorsqu'un adulte vit seul avec un ou plusieurs de ses enfants. Les configurations monoparentales sont hétérogènes :** parents divorcés ayant la garde des enfants, jeunes mères n'ayant jamais vécu en couple, veufs ou veuves avec de grands enfants, couples non cohabitant, etc.

- **La monoparentalité concerne toutes les couches sociales mais elle touche particulièrement les femmes :** plus de huit familles monoparentales sur dix sont constituées d'une mère avec ses enfants. Ainsi, au cours de sa vie, une femme sur trois connaît une situation de monoparentalité.



- **La monoparentalité est une situation qui doit être abordée en termes de parcours :** il s'agit généralement d'une situation provisoire. L'ancienneté moyenne des familles monoparentales est de cinq ans et demi. Les hommes se remettent plus rapidement en couple (4,2 ans) que les femmes (5,6 ans).

- **Les familles monoparentales sont exposées à une forte solitude parentale :** le parent assume seul l'ensemble des responsabilités familiales et domestiques. Il s'occupe seul des enfants, de leur éducation, de leur santé, de leur scolarité, de leurs loisirs. Il est seul pour se charger de l'entretien de la maison, des courses, gérer les démarches administratives, prendre les décisions, etc.

- **La monoparentalité fragilise économiquement les familles :** selon l'INSEE, les séparations causent une perte de niveau de vie de l'ordre de 20 % pour les femmes et de 3 % pour les hommes. La monoparentalité dégrade les conditions de vie et de logement des familles qui doivent assumer l'ensemble des dépenses avec un seul revenu.



## Chiffres clés

- **1,8 million** de familles monoparentales avec enfant(s) de moins de 18 ans en France.
- **2,6 millions** d'enfants mineurs vivent dans une famille monoparentale.
- **85 %** des familles monoparentales sont dirigées par des femmes.
- **75 %** des familles monoparentales sont le résultat d'une séparation, 15 % sont dirigées par une mère célibataire à la naissance de l'enfant.



- **12 %** des enfants vivent en famille monoparentale avant 3 ans, **20 %** entre 6 et 10 ans et **26 %** entre 15 et 17 ans.
- **35 %** des familles monoparentales disposent de revenus inférieurs au seuil de pauvreté et connaissent au moins huit restrictions sur les vingt-sept répertoriées par l'Insee.
- **42 %** des mères isolées travaillent en temps partiel subi.

### Pour aller plus loin

Parents solos et compagnie : <https://bit.ly/2gHJLst>  
INSEE : <https://bit.ly/2iFvka0> <https://bit.ly/2D4g9Q1>  
Observatoires des inégalités : <https://bit.ly/2AKpqZP>



## Entreprise

*Les familles monoparentales sont particulièrement exposées au risque de précarité économique, sociale et professionnelle : au quotidien, elles assurent seules les responsabilités familiales et domestiques tout en travaillant pour subvenir aux besoins de leur famille. Elles sont très souvent confrontées à l'épuisement et à l'isolement.*

L'entreprise peut soutenir ses salariés en situation de monoparentalité et éviter ainsi leur décrochage professionnel.

### **Conseil n°1 – Faciliter la vie quotidienne des salariés qui élèvent seuls leurs enfants**

- Prévoir un accès prioritaire aux modes de garde proposés par l'entreprise (crèche, centre de loisirs, etc.).
- Proposer des Chèques Emploi Service Universel (CESU) pour financer des services à domicile (ménage, bricolage, garde d'enfants, etc.).
- Mettre en place une offre de services d'aide aux devoirs à distance, de coaching parentalité, etc.



### **Conseil n°2 – Faire preuve de souplesse et de bienveillance**

- Proposer une adaptation de l'organisation du travail (horaires variables ou aménagés, temps partiel facilité).
- Favoriser le télétravail ou travail à distance pour limiter les temps de transport chronophages.
- Sensibiliser les managers et les collègues.

### **LES EFFETS ATTENDUS**

- Réduction du stress et de la fatigue.
- Maintien dans l'emploi des femmes.



## Pouvoirs publics

*Les pouvoirs publics ont développé des mesures spécifiques pour aider les familles monoparentales et compenser leur risque accru de précarité. Ces dispositifs viennent en complément des prestations accordées aux familles pour l'accueil des jeunes enfants (PAJE, CMG), la scolarité des enfants (allocation de rentrée scolaire), le logement (APL, chèque énergie) ou la santé (ACS).*



- Les Caisses d'Allocations Familiales gèrent plusieurs dispositifs ouverts aux familles monoparentales (sous condition) : Allocation de Soutien Familial, Aide au Recouvrement des Impayés de Pension Alimentaire, majoration du Complément familial, Allocation de Logement Familial, Loca Pass (caution logement), majoration du Revenu de Solidarité Active.
- Pôle Emploi propose une Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI) dans le cadre d'une recherche ou d'une reprise d'emploi.
- Offices HLM : les familles monoparentales bénéficient d'une priorité d'accès au parc de logements sociaux.
- Impôt sur le revenu : les familles monoparentales bénéficient d'une demi-part fiscale supplémentaire.
- Certains établissements scolaires proposent une aide (fonds social) pour les cantines.
- Les Réseaux d'Écoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents (REAAP) sont des lieux d'écoute et d'accompagnement ouverts aux familles monoparentales.

# LE VEUVAGE PRÉCOCE



## Salarié

**En France, 500 000 personnes sont concernées par le décès prématuré de leur conjoint, survenu en moyenne à l'âge de 41 ans. Le veuvage précoce fragilise le conjoint survivant dans sa vie familiale, personnelle et professionnelle. Il dégrade ses conditions de vie et l'expose à l'isolement.**

L'expérience du deuil précoce\* correspond à une remise en cause brutale de l'équilibre de vie du conjoint survivant qui désormais « devra faire face au quotidien sans pouvoir faire appel à l'autre »\*\*. En cela, le veuvage précoce correspond à une forme particulièrement aigüe de la monoparentalité : « On ne peut pas comparer un veuf ou une veuve avec deux personnes divorcées. Parce que moi, si je savais que mon partenaire vivait toujours, je serais plus tranquille. Je saurais que ma fille a quelqu'un d'autre que moi dans cette vie-là »\*\*.



- **Le veuvage précoce est d'abord une épreuve psychologique** pour le conjoint survivant où s'entremêlent douleur, chagrin, sidération, sentiment d'abandon, solitude... et culpabilité lorsqu'il s'agit d'envisager, plus tard, une reconstruction personnelle et familiale.
- **Au choc psychologique s'ajoute une expérience d'isolement social**, dans une société contemporaine marquée par le tabou de la mort qui interdit aux jeunes veufs et aux jeunes veuves d'exprimer publiquement leur peine.
- **La mort prématurée du conjoint fragilise les conditions de vie et le niveau de ressources des survivants**, notamment celle des 29 % de veufs et veuves précoces qui vivaient en union libre avec le conjoint décédé et qui ne peuvent bénéficier des dispositifs sociaux liés au veuvage. D'une façon générale, le système social français est très restrictif pour les jeunes veufs et veuves : ainsi, seuls 36 % des intéressés remplissent les conditions pour bénéficier des pensions de réversion des régimes complémentaires (mariage, 2 enfants).

\* Le veuvage précoce concerne les personnes qui ont perdu leur conjoint avant l'âge de 55 ans

\*\* « L'autre veuvage : les concubins face à la mort en France », Isabelle Delaunay, *Enfances Familles Générations* n°24, page 15



## Chiffres clés

- **5 millions** de veufs et de veuves tout âge confondu.
- **470 000** personnes de **moins de 55 ans** ont déjà perdu un conjoint par décès.
- Chaque année, **24 000** femmes mariées ou concubines de **moins de 55 ans** perdent leur compagnon.
- **73 %** des veufs précoces sont des femmes, dont une grande part d'employées (46 %).
- **69 %** des veufs ou veuves précoces étaient mariés au moment du décès du conjoint.



- Près de **4** veufs ou veuves précoces **sur 10** sont invisibles pour l'état civil (union libre).
- **190 000** orphelins et orphelines de moins de 25 ans, soit l'équivalent d'un enfant par classe : la majorité des veufs et des veuves précoces ont encore des enfants à charge au moment du décès du conjoint.
- **35 %** des veufs et veuves précoces sont à la tête d'une famille monoparentale.

### Pour se renseigner sur les démarches et les droits

Parents solos et compagnie : <https://bit.ly/2JHfF3J>

INSEE : <https://bit.ly/2bc34cb>

INSEE : <https://bit.ly/2OkRlp7I>



## Entreprise

*Plus de 7 jeunes veufs et veuves sur 10 ont une activité professionnelle et la majorité d'entre eux a encore des enfants à charge. Le décès précoce du conjoint fragilise la vie professionnelle des jeunes veufs et veuves, et les contraint à réinventer leur articulation des temps de vie : l'entreprise peut les aider à traverser cette période difficile.*

### **Conseil n°1 – Sensibiliser le manager et le collectif de travail pour les aider à soutenir psychologiquement leur collègue et éviter l'isolement**

- Communiquer sur les spécificités du veuvage précoce et encourager l'entourage professionnel à ne pas l'assimiler aux situations de divorce ou de séparation.
- Favoriser l'écoute active pour permettre aux jeunes veufs ou veuves d'exprimer leurs sentiments.
- Respecter le travail de deuil, ne pas culpabiliser les jeunes veufs ou veuves qui n'envisagent pas de refaire leur vie, le travail d'acceptation et de reconstruction prend du temps.

### **Conseil n°2 – Accompagner les veufs et veuves précoces dans leurs démarches**

- Mettre à leur disposition les informations qui leurs seront utiles pour faire valoir leurs droits.
- Proposer un service d'aide aux démarches en s'appuyant sur les organismes spécialisés (OCIRP par exemple).
- Solliciter l'organisme de prévoyance de l'entreprise qui pourra, le cas échéant, aider le salarié.

### **Conseil n°3 – Adapter l'organisation du travail du salarié**

- Dans les semaines qui suivent le décès, faire preuve de souplesse : temps pour effectuer les démarches et prendre soin des enfants, allègement de la charge de travail, etc.
- Proposer un point pour évaluer les besoins de réorganisation des modalités des horaires de travail et pour rassurer la personne.
- Soutenir le salarié en lui proposant une aide financière et des services qui facilitent la vie quotidienne.

### LES EFFETS ATTENDUS

- Fidélisation et attractivité, maintien dans l'emploi.
- Engagement et performance.



## Pouvoirs publics

### *Les démarches à effectuer*

- **Dans les 24 heures après le décès**
  - Faire constater le décès et le déclarer à la mairie
  - Obtenir l'acte de décès et le permis d'inhumer
- **Dans les 48 heures**
  - Organiser le transport et la conservation du corps
- **Dans les 6 jours**
  - Organiser les funérailles



### *Les organismes à prévenir*

- **Dans les 7 jours après le décès**
  - Mairie
  - Employeur (solde de tout compte, capital décès, certificat de travail...)
  - Banque
- **Dans le mois qui suit**
  - Sécurité Sociale (capital décès, allocation veuvage, solde des remboursements de soins)
  - Caisse de retraite (allocation veuvage, pensions)
  - Organismes de crédit (assurance décès, suspension des échéances)
  - Caisse d'Allocations Familiales (allocation de soutien familial)
  - Bailleur (changement de bail)
  - Préfecture (certificat d'immatriculation)
- **Dans les 6 mois**
  - Notaire (acte de notoriété, règlement de la succession)
  - Organismes financiers en cas d'assurance-vie (versement du capital)
  - Centre des finances publiques (droits de succession)

# LES AIDANTS FAMILIAUX



## Salarié

***Avec le vieillissement de la population, un nombre grandissant de Français et de Françaises s'occupe au quotidien d'un proche dépendant : on les appelle les aidants familiaux. Une personne à domicile sur dix reçoit l'aide d'un proche en raison de sa situation de santé ou de handicap. Nous sommes tous potentiellement concernés, quel que soit notre âge et notre situation familiale. Pourtant 63 % des aidants ignorent qu'ils le sont.\****

*\*Baromètre April*

Les aidants familiaux viennent « en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne » (art.51 de la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement) d'un proche dépendant, handicapé ou malade. En 2017, le Baromètre de la Fondation April estimait à 11 millions le nombre d'aidants familiaux, soit une personne sur six. En 2008, la DREES évaluait leur nombre à 8,3 millions.

### ***Les aidants : une population hétérogène aux besoins variés***

Les experts\* identifient deux catégories de proches aidants qui se distinguent dans leurs besoins et dans l'impact de leur situation d'aidant sur leurs vies professionnelle et personnelle.

- **Les aidants qui s'occupent d'un enfant handicapé ou atteint d'une maladie chronique incurable (à la naissance ou survenue dans l'enfance) :** l'investissement mobilise le proche aidant sur le temps long, jusqu'à l'âge adulte voire toute la vie.
- **Les personnes qui aident un proche gravement malade, en perte d'autonomie ou en fin de vie :** le proche aidant s'investit sur une plus courte durée, de quelques années.

\* Source : [https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_gillot\\_tome\\_2.pdf](https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_gillot_tome_2.pdf)



**Pour se renseigner sur les démarches et les droits**

*Guide pratique de l'aidant familial* : <https://bit.ly/2SeQDwA>

*Rapport Gillot* : <https://bit.ly/2PiU9HF>



## ***Une situation qui représente une charge lourde à porter au quotidien...***

Les aidants familiaux jonglent au quotidien avec des contraintes d'ordre psychologique, émotionnel, logistique, matériel et financier.

- **Ils prennent en charge ou organisent les actes de la vie quotidienne :** toilette, soins, habillage, courses, ménage, visites chez le médecin, démarches auprès de l'administration, des services sociaux ou de santé, mise en place et supervision du plan de surveillance et de soins, etc.
- **Ils apprennent à composer avec l'urgence et l'imprévu :** crainte de la chute ou du malaise, dégradation de l'état de santé qui remet en question l'organisation quotidienne mise en place...
- **Ils font face à une dégradation de leur pouvoir d'achat :** leur situation d'aidant conduisant à la réduction des revenus de leur activité professionnelle (réduction ou cessation d'activité, absence d'évolution professionnelle) et à une augmentation de leurs dépenses (trajets, recours à une aide extérieure, etc.).

## ***... qui impose des ajustements sur les temps personnels et sociaux***

Pour répondre à la pression temporelle que représente l'aide qu'ils apportent à leur proche, les aidants familiaux réduisent le temps qu'ils consacrent à leur vie familiale et personnelle.

- Ils renoncent à leurs temps de loisirs et de détente pour se consacrer pleinement à leur proche.
- Ils s'exposent à l'isolement social et ont tendance à oublier de prendre soin d'eux-mêmes, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur leur santé.

## ***Chiffres clés***

- **57%** des aidants sont des femmes, leur contribution est plus forte, notamment en volume horaire.\*\*
- **47%** des aidants travaillent et 36% évoquent un impact négatif sur leur vie professionnelle.\*\*\*\*
- **65%** des aidants ont changé leurs horaires de travail, 35% ont réduit leurs horaires de travail, 15% ont aménagé leur vie professionnelle et 26% des aidants ont puisé dans leurs congés pour s'occuper de leur proche.\*\*\*\*
- **50%** des aidants s'occupent d'une personne de plus de 60 ans.\*
- **66%** des aidants considèrent que leur rôle d'aidant les oblige à renoncer à leurs loisirs.\*\*\*
- **75%** des aidants considèrent que leur rôle a un impact sur leur santé.\*\*\*
- **29%** des aidants se sentent anxieux et stressés.\*
- **25%** des aidants déclarent ressentir une fatigue physique et morale.\*

**Sources :** \*Drees, enquête Handicap Santé – volet aidants informels 2008 \*\*[https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_gillot\\_-\\_tome\\_2.pdf](https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_gillot_-_tome_2.pdf) \*\*\*Etude de l'association de la Maison des aidants, réalisée lors de la journée des aidants de 2016 \*\*\*\*Rapport d'activité de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, avril 2012

# LES AIDANTS FAMILIAUX



## Entreprise

*Près d'un aidant familial sur deux travaille et concilie au quotidien vie professionnelle et rôle d'aidant. La combinaison du vieillissement de la population et de l'allongement de la durée d'activité professionnelle invite les employeurs à se saisir du sujet car le rôle d'aidant familial peut avoir des répercussions sur la vie professionnelle des salariés et sur la performance des entreprises. Il s'agit pour l'employeur d'un enjeu de performance, d'égalité professionnelle et de santé au travail.*

Selon la DARES\*, aider régulièrement un proche âgé, malade ou handicapé peut avoir des répercussions négatives sur la vie professionnelle : réduction ou cessation d'activité, accès restreint à la formation, évolution professionnelle freinée, retraites... Les femmes représentent deux tiers des proches aidants qui déclarent que l'aide apportée à un proche a eu des implications sur leur parcours professionnel. Plus de la moitié des aidants qui travaillent estime manquer de temps mais ils ne sont que 14 % à avoir aménagé leur activité professionnelle, l'ajustement pesant prioritairement sur le temps personnel et familial. La pression psychologique et temporelle à laquelle sont exposés les aidants familiaux peut nuire au bien-être et à la santé des salariés concernés. Elle peut également réduire l'investissement dans la vie professionnelle et leur efficacité au travail.

*Alors, comment agir pour aider les salariés à concilier leur vie professionnelle et leur rôle d'aidant familial ?*

### **Conseil n°1 – Proposer un aménagement du temps et de l'organisation du travail**

- Horaires flexibles, souplesse dans la prise de congés, télétravail, travail à distance.
- Réduction du temps de travail, dispositif de dons de jours de RTT, maintien du lien avec l'environnement professionnel en cas d'absence.

### **Conseil n°2 – Créer un climat de confiance au sein de l'entreprise et des équipes pour inciter les salariés aidants à sortir du silence**

- Informer les collaborateurs et les collaboratrices sur les aidants familiaux et valoriser leur rôle.
- Sensibiliser les collectifs de travail, il arrive que les collègues interprètent mal l'absence ou les horaires aménagés des aidants.

### **Conseil n°3 - Accompagner les salariés aidants familiaux**

- Informer les salariés aidants pour leur permettre d'analyser leur situation et d'identifier les dispositifs et services existants (ressources documentaires, conférences et ateliers).
- Proposer des services d'accompagnement, de soutien psychologique et d'aide aux démarches, cofinancer des Chèques Emplois Services Universel.

## LES EFFETS ATTENDUS

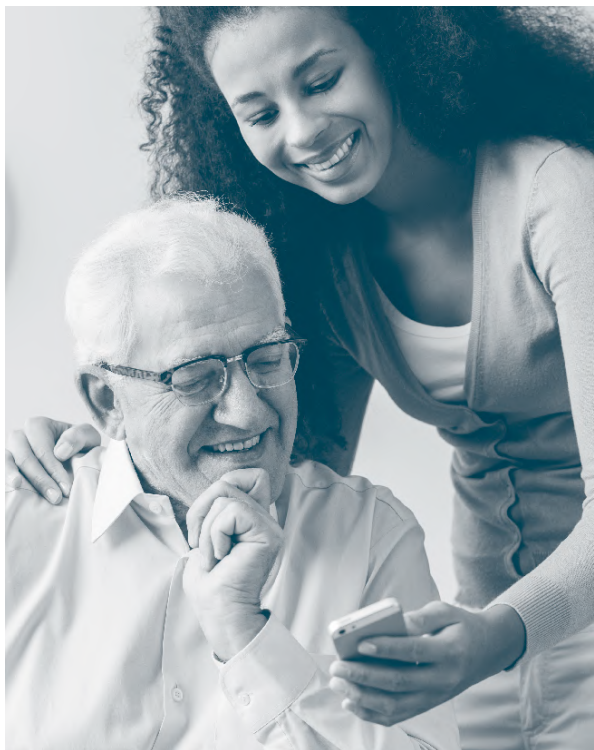
- Réduction de la désinsertion professionnelle et de l'isolement des salariés aidants, notamment des femmes.
- Amélioration du fonctionnement des collectifs de travail.
- Renforcement de l'engagement des salariés aidants familiaux.

\*DARES : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques



## Pouvoirs publics

*Pour faciliter la prise en charge assurée par les aidants familiaux, les pouvoirs publics ont mis en place des aides financières, des avantages fiscaux et des congés spécifiques. Les collectivités locales et les caisses de retraite proposent des services d'information, de conseil et de soutien.*



- **Les aides financières** : Pour les aidants d'un enfant handicapé ► Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé, Allocation de présence parentale – Pour les aidants d'un adulte handicapé ► Prestation Compensatoire du Handicap (peut servir à rémunérer un aidant familial ,sous condition), Majoration de la pension d'invalidité pour Tierce Personne (MTP) – Pour les aidants d'une personne âgée, en perte d'autonomie ► Allocation Personnalisée d'Autonomie.
- **Les avantages fiscaux** : Déduction d'impôt pour l'accueil d'une personne âgée de plus de 75 ans en l'absence d'obligation alimentaire – Crédit d'impôt pour équipements spéciaux dans l'habitation principale – Déduction fiscale des pensions alimentaires versées à un ascendant – Réduction d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile ou le recours à un service d'aide à domicile et exonération de charges sociales pour l'emploi d'un salarié à domicile.
- **Les congés spécifiques** : Congé du proche aidant – Droit au répit – Congé de solidarité familiale – Congé de présence parentale – Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant.
- **Pour s'informer et être accompagné** : Portail national d'information pour l'autonomie des personnes âgées et l'accompagnement de leurs proches.



**Guide  
Pratique**





**Témoignages  
des Entreprises  
Membres de  
l'Observatoire**



# CAROLINE COURTIN

*Responsable Diversité & Inclusion et RSE-RH*



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, conjoints ou enfants de personnes dépendantes, atteints 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/ou l'identité sexuelle, 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.



## ● Accompagner les collaborateurs en situation de rupture familiale

L'équipe ASF (Action Sociale France) composée de 40 assistant(e)s est à disposition des collaborateurs pour proposer un accompagnement individuel.

Une rupture familiale implique des changements qui suscitent de l'inquiétude et de multiples interrogations.

Pour répondre aux collaborateurs, l'équipe ASF de BNP Paribas met à disposition un guide sur les Ruptures Familiales.

Ce guide présente les différentes procédures, les démarches à entreprendre ainsi que les interlocuteurs compétents.

L'équipe ASF peut orienter les collaborateurs vers des partenaires experts et reconnus.



## ● Soutenir 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 de BNP Paribas propose un accompagnement et des services pour les aider à ne pas affronter seuls, leurs difficultés :

- **Un accord d'entreprise sur le don de jours** de repos pour les collaborateurs aidants d'un parent, d'un enfant ou d'un conjoint.
- **Des guides pratiques** : « À propos des aidants », « Parents Âgés », « La protection des majeurs », « Enfance et Handicap ».
- **Des formations** : « Aidants Familiaux », « Accompagnement des situations de deuil et de fin de vie ».
- Des **groupes d'échanges** co-animés par une psychologue clinicienne et par une assistante sociale référente.
- Des **partenariats variés** avec des acteurs reconnus pour leur expertise et leur professionnalisme.







# PIERRE-ALAIN COGET

*Directeur des Affaires Sociales*



L'équilibre des temps de vie et la parentalité suscitent de grandes attentes tant chez nos salariés que chez les candidats à un poste chez Capgemini. Capgemini s'engage, au travers de différents accords collectifs, à développer et améliorer au quotidien la qualité de vie au travail en son sein.

En effet, un bon équilibre entre vie professionnelle et privée contribue à améliorer le bien-être au travail d'un salarié. Par ailleurs, les qualités acquises dans le rôle de parent (capacité à être multitâches, volonté de transmettre, sens de l'organisation, etc.) peuvent aussi être déployées dans le cadre professionnel. Capgemini est signataire depuis le 13 mai 2011 de la Charte de la Parentalité d'une part et de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie d'autre part.

En outre, la signature d'un nouvel accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps de vie le 27 juillet 2018 enrichit les dispositions en faveur de la parentalité.

À titre d'exemple, la mise en place d'un intranet dédié à la qualité de vie au travail ainsi que la diffusion d'un Guide de la Parentalité permettent de relayer auprès de nos salariés parents les nombreuses mesures d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier et de les porter au plus haut niveau de l'entreprise : encadrement des réunions, télétravail, accompagnement au retour du congé de maternité, « family day », gardes d'urgence, étude de partenariat avec des crèches interentreprises, absences enfants malades ou hospitalisés, possibilité d'accompagner son enfant à l'école le jour de la rentrée scolaire, etc. Capgemini propose aussi des aides financières par le biais de CESU offerts à la naissance notamment et favorise le temps partiel (temps partiel aménagé en fonction des vacances scolaires) pour faciliter l'organisation du travail.







## ● Favoriser le télétravail

Les salariés ont la possibilité d'effectuer du **télétravail jusqu'à 3 jours par semaine**, ce qui permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de réduire leur temps de trajet et de leur laisser la possibilité d'organiser différemment leur travail sur la semaine.

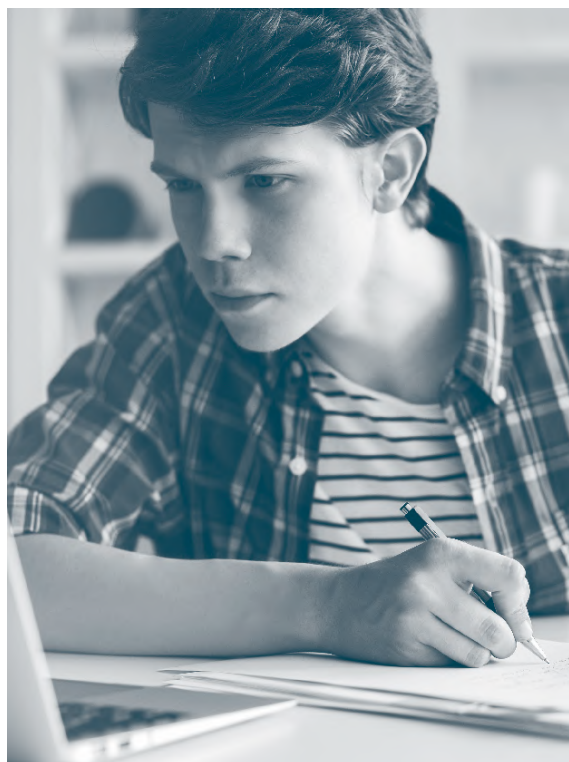
Par ailleurs, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaires et d'une organisation en télétravail jusqu'à leur congé maternité. Les salariées de retour de congé maternité ou adoption peuvent également demander un retour progressif avec du télétravail, pendant les six mois qui suivent la reprise.

## ● Le temps partiel 90% aménagé en fonction des vacances scolaires pour les salariés parents

Les salariés ayant un enfant scolarisé de moins de 18 ans ou rattaché au foyer fiscal peuvent bénéficier avec accord de leur manager d'un droit à **temps partiel 90%** avec une répartition des jours non travaillés sur une période civile annuelle prenant en compte les vacances scolaires.

Le **droit annuel de jours de congés payés** s'ajoute alors aux 23 jours annuels non travaillés au titre du temps partiel.

Les 23 jours non travaillés sont répartis sur le calendrier des vacances scolaires fixées par le Ministère de l'Éducation nationale, ce qui permet aux salariés parents d'accorder leur rythme professionnel au rythme scolaire de leur enfant.





# JEAN-CLAUDE DELMAS

*Directeur des Ressources Humaines France*



Au sein du groupe Casino, nous sommes convaincus que la performance collective passe par le bien-être individuel et collectif des salariés.

Cela se traduit notamment par un management respectueux des personnes, qui prend en compte la particularité de chaque salarié et s'attache à développer sa motivation.

Dans la mesure où la société française compte de plus en plus d'aidants, nous nous devons, en tant qu'entreprise socialement responsable, de prendre en compte cette problématique de société et de répondre aux préoccupations de nos salariés aidants.

Nous sommes soucieux d'améliorer leur quotidien et de leur faciliter des démarches qui peuvent souvent prendre du temps.

Cette politique en faveur des aidants reflète également la valeur de solidarité familiale propre au groupe Casino.





## ● Congé de l'aidant familial

En 2012, le Groupe a signé un **accord collectif sur le congé de l'aidant familial**.

Ce congé permet aux collaborateurs aidants familiaux de **s'absenter dans la limite de 12 jours**, pour accompagner leur « aidé » et ce, sans perte de rémunération.

Ce dispositif repose sur la solidarité des salariés donateurs qui alimentent un fonds en jours de congés ou de repos et sur un abondement de l'entreprise à hauteur de 250 jours par an.

## ● Écoute et accompagnement

Le Groupe permet aux salariés de bénéficier d'une **assistance téléphonique externe et gratuite**, pour tous les problèmes d'ordre juridique ou administratif en lien avec la santé, le handicap, la famille ou encore les problèmes d'ordre financier.

**Cette assistance est assurée par une association** qui est composée de juristes, consultants ou encore psychologues et elle garantit à nos salariés l'anonymat et la confidentialité.

Nous proposons également aux salariés, des **prestations d'accompagnement dans le cadre de la prévoyance** (mise en place d'aide ménagère, portage de repas...).

## Un congé très apprécié des salariés : LE TÉMOIGNAGE D'ANNE

*Contrôleur de gestion*



Notre petit garçon de 6 mois est né avec une malformation, qui nécessitera une prise en charge tout au long de son enfance. Il doit subir des chirurgies régulièrement ; je dois bien sûr être à ses côtés au cours de ses hospitalisations et l'accompagner à son retour à la maison, pour gérer la douleur et les suites opératoires qui sont parfois difficiles.

Le dispositif « Aidons les aidants » me permet d'être à ses côtés et de ne pas me faire de souci quant à l'impact financier de mon absence, ce qui ajouterait un stress supplémentaire dans ces moments qui sont déjà compliqués !

Un grand merci à toutes les personnes qui font don de jours de congés, et grâce à qui je peux être plus sereine aux côtés de mon fils !





# ELODIE BLEINC

*Directrice Santé et Qualité de Vie au Travail, Handicap & Diversité*



Préserver l'équilibre des temps de vie des salariés et faciliter la parentalité sont des engagements que Carrefour met en œuvre depuis plus de 20 ans.

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 afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

À travers notre politique en faveur de l'égalité professionnelle, nous avons été l'un des 30 premiers groupes à signer la Charte de la Parentalité en Entreprise en 2008. Des actions concrètes ont suivi telles que des mesures pour l'aide à la garde d'enfants.

Un « Guide parentalité » a été diffusé à l'ensemble des salariés en France. Ce guide, mis à jour en 2016 par les supermarchés, a pour objectif de sensibiliser et d'informer nos collaborateurs sur les engagements et actions en place pour favoriser l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle.

De nombreux conseils pratiques sont proposés et les règles de droit du travail et de gestion des carrières en matière de congé maternité, paternité, parental y sont rappelés.

Carrefour France est signataire des « 15 Engagements pour l'Équilibre de Vie » et choisit de décliner les engagements en affiche à caractère humoristique qui sont relayés via des écrans et des affiches.

En signant cette Charte et ces 15 engagements, Carrefour soutient ses collaborateurs afin de concilier leur travail et leur vie de parent. Pour vous donner un exemple concret, le siège de Carrefour France dispose d'une crèche intégrée sur son site d'une capacité d'accueil de 85 berceaux.

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.

Carrefour Groupe, France, Argentine, Roumanie, Taiwan, Chine, Espagne, Brésil et Italie 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.







## ● Tickets CESU

Dans le cadre de la Charte de la Parentalité, et du dialogue social avec les représentants syndicaux, Carrefour France attribue des tickets CESU à ses 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%.

## ● Le télétravail

Depuis quelques années, le groupe Carrefour a fortement fait évoluer son organisation du travail en mettant en place, avec les partenaires sociaux, des dispositifs pour une flexibilité du travail. En 2018, tous les pays (à l'exception de l'Argentine) proposent du télétravail ou du travail à distance. Ces pratiques sont principalement destinées aux membres du personnel travaillant sur les sièges et les populations en situation de fragilité.

## ● Le don de jours de congés

La maladie est une étape et parfois un combat permanent et tout collaborateur dont l'enfant ou le conjoint est atteint d'une maladie grave (constatée par un certificat médical attestant d'une présence affective permanente indispensable) peut bénéficier, sous la forme de volontariat, de jours de RTT ou de congés payés donnés par ses collègues. Le don ne peut excéder 5 JRTT par an et par donateur ou une semaine par donateur pour des CP. Cela est un vrai signe de solidarité et d'entraide.

## ● Monoparentalité, séparation et veuvage

Afin d'aider les familles monoparentales ou divorcées, la direction s'engage à positionner les CP des personnes concernées, en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires. Les salariés engagés dans une procédure de divorce ou en situation de veuvage avec enfant, dont les horaires ne permettent pas de faire garder leurs enfants, peuvent demander un aménagement temporaire des horaires.

## ● Nos bonnes pratiques à l'étranger

En Espagne, les collaborateurs Carrefour ont la possibilité d'ajouter les congés annuels au congé de paternité afin de profiter davantage de leur nouveau né.

Au Brésil, le congé maternité peut être prolongé de 2 mois en plus de la durée légale qui est fixée à 4 mois. En Argentine, Carrefour propose à ses collaboratrices cadres 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).



# LAURENT GEOFFROY

*Directeur des Ressources Humaines Groupe*



Dans sa démarche d'Inclusion, KPMG souhaite développer une culture d'équité, qui respecte et valorise les différences. Une culture ouverte à toutes et à tous, où chacun peut se réaliser.

L'équilibre vie privée/vie professionnelle est un des axes majeurs du projet Diversité, dans lequel la Direction Générale de KPMG s'est engagée depuis 2008.

L'objectif de KPMG est de créer un environnement de travail où la différence est non seulement acceptée, mais aussi mise à l'honneur. La Diversité permet au Cabinet de dynamiser ses activités, de stimuler l'innovation, d'enrichir sa culture.

KPMG a signé en 2009 la Charte de la Parentalité en Entreprise et est membre de l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise depuis 2012. Plus récemment, KPMG a renouvelé son accord Egalité Hommes/Femmes et signé un accord Qualité de Vie au travail, avec des engagements autour des thématiques suivantes :

- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (crèches, conférences et ateliers parentalité),
- le droit à la déconnexion,
- la qualité de vie au travail (flexible working, télétravail).

KPMG souhaite relever les défis des mutations profondes résultant du développement rapide des technologies de l'information et de la communication rendant possible de nouveaux modes d'organisation du travail, mais pouvant répondre également aux aspirations individuelles, à plus de flexibilité et de responsabilisation. Dans ce contexte, l'ambition générale est de conjuguer innovation, responsabilisation, valorisation et collaboration afin de permettre un développement de la performance et du bien-être au travail.



## ● Services facilitant le quotidien des salariés

- **Crèches d'entreprises** : parmi les familles prioritaires, figurent en premier lieu les familles monoparentales, celles ayant connu un deuil et également celles en situation d'aidant-familial, en mobilité professionnelle ou encore en situation de handicap.
- **Accueil d'urgence** : mis en place dans le cadre de l'accord sur l'Égalité professionnelle. Sur la base de 5 jours d'accueil/an/salarié.
- **La ligne** : dispositif d'écoute anonyme par des psychologues professionnels, à disposition des salariés rencontrant des difficultés aussi bien personnelles que professionnelles.
- **Un Intranet** : dédié à la Parentalité.

## ● Soutien financier aux salariés parents

- **Couverture prévoyance en cas de veuvage** : couverture favorable aux bénéficiaires (rente d'éducation, rente de veuve/f).
- **Chèque cadeau par notre assureur** : 844 € à la naissance d'un enfant (versement direct) + 150 € en chèques CESU (sans condition de ressources, à partir du 2ème enfant) + aides pour les enfants en situation de handicap.



## ● Organisation du travail

- **Télétravail** : le télétravail constitue un mode d'organisation du travail qui contribue à renforcer l'équilibre des temps de vie. Il est possible pour tout le personnel sédentaire dès lors que le télétravail est compatible avec la fonction exercée et l'autonomie du salarié dans la réalisation de ses activités.
- **Flexible working** : le travail flexible permet d'apporter davantage de souplesse dans l'organisation de son temps de travail, basé sur l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication du cabinet. Possible pour le personnel itinérant, il permet de cumuler plusieurs lieux de travail dans la journée (domicile, bureau, client...), et également de gérer des contraintes personnelles ponctuelles.
- **Jours enfant malade** : maintien de salaire pour le parent ou le beau-parent dont la présence est indispensable auprès d'un enfant malade de moins de 16 ans (sur justificatif médical). 2 jours par enfant, plafonné à 4 jours.
- **Congés pour événements familiaux** : sont ouverts aux couples pacésés, qui de ce fait ont les mêmes droits que les couples mariés.

## ● Évènements Parentalité

- **Des conférences sur des thèmes divers et variés** : « Des clés pour donner confiance à son enfant » ; « La discipline positive » ; « À l'ère du digital : bien grandir avec les écrans ».
- **Des ateliers « Jeunes parents / Futurs parents »** : pour rapprocher les parents d'un même site, afin qu'ils évoquent leurs difficultés et trouvent ensemble des solutions.



# FLORENCE WIENER

*Directrice de la Stratégie Sociale et de la Qualité de Vie au Travail*

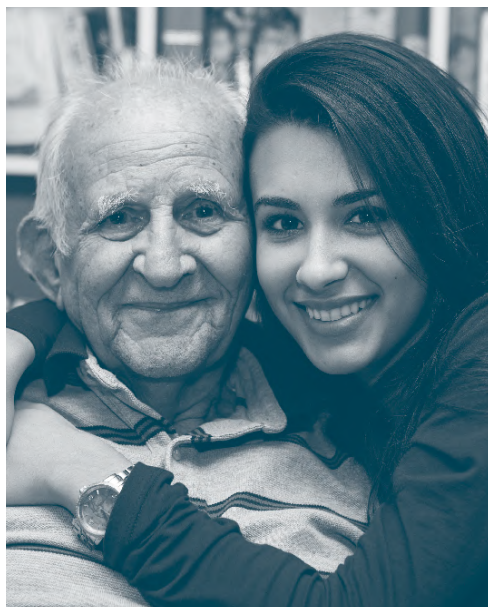


À La Poste comme dans les autres entreprises, de plus en plus de collaborateurs deviennent des aidants. La Poste en tient compte et souhaite leur permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions. Avec la signature d'un accord social majoritaire innovant, La Poste permet aux postiers aidants de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et leur octroie plus de temps pour s'occuper de leur proche aidé.

Au-delà des mesures RH ou des aides de l'action sociale, des communications et des sensibilisations régulières sont réalisées pour faire prendre conscience des difficultés et des besoins des aidants et informer les intéressés de toutes les mesures et les aides existantes.







## ● Soutenir les aidants familiaux

Après la publication d'un **guide sur les aidants** en 2015 (les différentes possibilités de congés, les prestations et les aides de l'action sociale, les partenaires externes...), La Poste a mis en place un **guichet des aidants** en 2016. Ce guichet, plateforme téléphonique d'accueil, d'écoute, de soutien et d'accompagnement, répond à toutes les interrogations des postiers aidants et les aide dans leurs démarches.

Un **certificat d'aidant familial** a ensuite été créé. Il permet aux postiers répondant à des critères définis, de bénéficier des offres sociales dédiées aux aidants.

Pour aller plus loin, La Poste et les organisations syndicales ont signé en 2018 **un accord majoritaire visant à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle** des postiers aidants. Cet accord crée un « **Fonds de solidarité aidant** » permettant de gérer le don de jours de solidarité donnés par La Poste, à hauteur de 1 000 jours par an, et par les postiers. Il met également en place d'autres dispositifs : **3 jours d'autorisation d'absence par an pour accompagner leurs aidés** dans des démarches médicales ou administratives, un accès simplifié au travail à temps partiel permettant de gérer les imprévus de la vie d'aidant, un aménagement personnalisé pour télétravailler, un accompagnement dans l'organisation du temps de travail et dans l'évolution professionnelle.

Enfin, à l'occasion de la **semaine des aidants** d'octobre, une vaste campagne d'information est organisée chaque année sur l'ensemble des sites du territoire afin de présenter les dispositifs d'aide disponibles à La Poste.





# MARIE-DOMINIQUE LECLERE

*Directrice Égalité Professionnelle Groupe*



L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle constitue l'un des quatre piliers de la politique égalité professionnelle d'Orange. C'est le gage d'une meilleure qualité de vie au travail, source de performance économique et sociale. Dans le cadre de sa promesse d'employeur digital et humain, Orange s'engage à proposer à ses collaborateurs des solutions de travail respectueuses de cet équilibre.

Cet engagement de longue date s'est traduit au fil du temps par la signature de chartes (Charte de la parentalité en entreprise dès 2008, Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie en 2013) et de nombreux accords d'entreprise prenant en compte cette question à partir de 2004 : accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, sur l'emploi des personnes handicapées, sur le télétravail, accord intergénérationnel incluant le dispositif du temps partiel senior ...

Le dernier accord triennal, signé par Orange SA en janvier 2018 et portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée - vie professionnelle, a enrichi les dispositions existantes avec la mise en place d'une plateforme digitale pour les collaborateurs aidants et l'extension du dispositif de dons de jours de congés. De plus, un tout nouveau Guide de la Parentalité, entièrement refondu, est désormais disponible pour les collaborateurs basés en France.





## ● Aidants

En complément du Service social du travail, Orange propose aux collaborateurs un service d'accompagnement à distance permettant de bénéficier d'un soutien personnalisé pour **accompagner un proche malade**, en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

En plus des informations accessibles via le site web **www.mesprochesetmoi.com**, ce service met à la disposition des collaborateurs une équipe de conseillers spécialisés via une plateforme téléphonique.

Les **autorisations spéciales d'absence pour hospitalisation d'un parent proche** (enfant, conjoint, parents) concernent aussi les actes chirurgicaux et transferts aux urgences sans nuitée.

Le dispositif de **don de jours de congés** aux collaborateurs dont l'enfant ou le conjoint sont gravement malades, handicapés ou victimes d'un accident grave, est étendu à tous les proches du collaborateur ; de plus, le critère d'âge limite pour l'enfant est supprimé.

## ● Veuvage

Accompagnement des collaborateurs veufs et veuves par le service social du travail. Information et accompagnement dans les différentes démarches (droit familial, droit des successions...) et auprès des organismes internes (mutuelle, prévoyance) et externes ; accompagnement de 6 mois en général.

## ● Séparation

Accompagnement des collaborateurs par le service social du travail. Information sur les **droits et les démarches** (administratives, CAF, juridiques : procédure de séparation et de divorce, logement).

## ● Monoparentalité

- Accompagnement des collaborateurs en **situation monoparentale** par le service social du travail.
- Information sur les dispositifs internes et de droit commun.
- Pour le collaborateur en situation monoparentale, doublement des autorisations spéciales d'absence liées à la **garde imprévisible d'enfant** ou aux soins pour enfant à charge malade.

## ● Grand-parentalité active

Les dispositifs de Temps Partiel Aidé et de Temps Partiel Senior permettent aux collaborateurs âgés de plus de 55 ans de réduire leur temps de travail avant leur départ en retraite.



# MARIE LANGLADE DEMOYEN

*Directrice de la Responsabilité Sociale au Travail*



Soucieux d'accompagner les collaborateurs dans la parentalité comme dans tous les moments importants de leur vie, le Groupe a développé divers dispositifs pour faciliter leur quotidien (initiatives pour la santé et la sécurité, dispositifs liés à la parentalité, télétravail...) dans le cadre du programme Life@Work.

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 : accord égalité professionnelle, concertation avec les Organisations Syndicales sur le stress et la qualité de vie au Travail. 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.



*Marie Langlade Demoyen, Directrice de la Responsabilité Sociale au Travail*



La qualité de vie au travail n'est pas juste un programme ponctuel. Il s'agit de mettre en place dans la durée un environnement de travail respectueux des valeurs du Groupe et propice aux meilleures pratiques managériales. À travers le programme Life@Work, nous espérons donner à tous, collaborateurs et managers, les clés pour faire évoluer nos méthodes de travail, nos comportements au quotidien et ainsi mieux travailler ensemble. Plus de coopération, de délégation et de responsabilité contribueront au succès de notre entreprise et à l'engagement de nos collaborateurs.



*Caroline Guillaumin, Directrice des Ressources Humaines et de la Communication du Groupe*



## ● Monoparentalité

- **Places en crèche (places régulières et places d'urgence)** : Société Générale réserve chaque année, pour ses collaborateurs en CDI, des places régulières dans des crèches inter-entreprises et bénéficie d'un service de crèches d'urgence.
- **Plate-forme d'aide à la personne** : dans le cadre du programme Life at Work, Société Générale met à disposition des collaborateurs des informations pratiques, des outils et des services pour contribuer à l'équilibre des temps de vie. Une plate-forme de recherche de services et de prestataire est mise à disposition des collaborateurs notamment pour les modes de garde, le soutien scolaire ou le besoin d'une aide ménagère.
- **Allocation Études et Vacances** : les enfants à charge fiscale peuvent en fonction de leur âge faire bénéficier leurs parents d'une allocation Études et/ou Vacances annuelle versée en une seule fois .
- **Indemnités de garde et compléments** : l'indemnité de garde participe aux frais engagés de manière régulière pendant le temps de travail, elle est versée par mois et par enfant en fonction de l'âge et du nombre de jours de garde.
- **Le complément journalier** : il participe aux frais supplémentaires de garde de jour engagés.
- **L'indemnité de garde de nuit** : elle participe aux frais engagés pour la garde des enfants, si le collaborateur est amené à suivre une action de formation ou un séminaire nécessitant de vous absenter de votre domicile la nuit.
- **Conférences Parentalité**



## ● Veuvage / Situations sensibles / Handicap

- **Couverture prévoyance en cas de veuvage** : le régime de prévoyance du personnel de la Société Générale prévoit, en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, le versement d'un capital de base uniforme et d'une rente éducation par enfant et par an pour les salariés ayant choisi l'option adaptée.
- **Accompagnement des salariés par le service social du travail** : le service social de la Société Générale est composé de 40 assistants sociaux, implantés sur l'ensemble du territoire.

## ● Autres bonnes pratiques facilitatrices

- **Télétravail** : Société Générale s'est inscrit dans cette évolution depuis 2013 en affirmant sa volonté de renforcer l'équilibre des temps de vie des collaborateurs mais aussi d'innover en matière de pratiques managériales et d'organisation du travail.

## ● Aidants

- **Organisation de groupes de travail** en lien avec le Conseil Régional à destination des aidants.
- **Plate-forme de service à la personne pour aider les seniors dans leur recherche** : Yoopies est une plate-forme de mise en relation entre des particuliers et des auxiliaires de vie proposant des prestations telles que la préparation de repas, les courses, la garde de nuit, etc. La plate-forme permet de rechercher un prestataire selon de nombreux critères.
- **Plateforme mutuelle aidants /aides**
- **Campagne de sensibilisation** (Alzheimer/mémoire etc..)
- **Mesure d'accompagnement en faveur des parents d'enfants handicapés** (Aménagements temps de travail, Allocation Mutuelle).
- **Le don de jours** : depuis le 1er janvier 2017, un dispositif est mis en place par un accord, pour une durée de 3 ans, autorisant le don de jours entre collaborateurs pour permettre à des salariés qui ne disposent plus de jours de congés ou de repos de pouvoir bénéficier de jours d'absences rémunérés pour s'occuper de leur enfant gravement malade. Par avenant à l'accord, signé le 10 juillet 2018, le dispositif est étendu aux salariés dont l'enfant de leur conjoint, partenaire de PACS ou concubin est gravement malade.



**Témoignages  
des Entreprises  
Membres de  
l'Observatoire**





**Témoignages  
des partenaires  
du Groupe  
Grandir**



MY PRÉVENTION

# EMMANUEL DE BEAUCHESNE

*La société MyP, filiale à 100% de SIACI SAINT HONORE, met à disposition de ses clients une offre de services leur permettant de proposer à leur salariés des services et solutions traitant de sujets liés à la prévention en entreprise, la qualité de vie de travail, l'équilibre vie privée / vie professionnelle ou le bien-être. Parmi les différents univers de besoins adressés par le site, une attention particulière a été apportée à l'offre « Aide aux Aidants », objet du partenariat avec Les Petits Chaperons Rouges.*

---

## **Quel constat faites-vous concernant les demandes pour les services de MyPrevention ?**

Les demandes qui nous sont faites concernent principalement la problématique des aidants familiaux. Dans ce cadre, nous avons une demande significative concernant les salariés aidants de personnes âgées dépendantes. Pour autant, lors des mises en place, nous sommes souvent interrogés sur la compatibilité de nos services pour l'aide aux parents d'enfants handicapés.

Nous avons, dans un premier temps, ciblé la première catégorie avec une offre assez complète concernant les seniors en essayant de répondre au mieux aux divers types de préoccupations des salariés aidants : accès à l'information, mise à disposition de formations, facilités pour l'organisation du temps de travail, assistance au niveau financier (du moins partiellement) ; nous adaptons ces services aux parents d'enfants handicapés, principalement sur l'accès à l'information.

Le plus fréquemment, la demande porte sur un service le plus large possible et dont on pourra constater les usages. Ces derniers passent obligatoirement par un bon accompagnement en termes de communication et d'animation.



La simple mise à disposition d'un service ne suffit plus. Il faut sans cesse revenir sur le sujet, faire évoluer l'offre et rappeler aux salariés l'existence des services. Dans ce registre là, il faut également pouvoir s'adapter aux nouvelles technologies et aux attentes des salariés. Le passage par les RH ou la hiérarchie n'est pas naturel. Il faut adresser directement le salarié pour lui permettre, avec les moyens mis à disposition par son employeur, de traiter de ses problèmes personnels et d'accompagnement de son proche en toute intimité. Pour l'adresser, il faut souvent s'affranchir de l'entreprise.

Dans ce contexte nous considérons que lui libérer du temps pour conserver les moments de proximité doit être un principe de construction d'une offre de services adaptée. C'est dans cet esprit que nous avons construit le package aide aux aidants de notre offre : nous proposons de prendre en charge des tâches à faible valeur ajoutée dans la relation (recherches, prise de contact, ...) sans interférer dans la relation du couple aidant-aidé.

### ***La demande est-elle en hausse et de quel type de population / client vient-elle ?***

Nous faisons le constat que de plus en plus d'entreprises nous sollicitent pour ce type de sujet. Dans le même temps nous constatons un allongement des processus décisionnels qui éloigne dans le temps la mise à disposition des services. La caractéristique de ce sujet est qu'il concerne tous les salariés et toutes les professions dans l'entreprise ; il est donc assez consensuel lors des discussions paritaires.

Si nous constatons une utilisation principalement des cinquantenaires, la population se rajeunit avec des petits-enfants qui viennent en soutien de leurs parents pour l'aide apportée à leurs grands-parents. Le sujet est donc multigénérationnel. Certaines entreprises nous demandent également de pouvoir mettre nos services à disposition de certains des retraités de leur structure. Les conditions de prise en charge financière font l'objet d'un traitement particulier dans ce cas.

Notre marché est structurellement celui des entreprises et le modèle fonctionne mieux lorsqu'il est mutualisé. Le sujet s'y prête puisque nous sommes tous concernés par l'aide à apporter à nos parents âgés, mais pas tous en même temps.

On assiste à une augmentation des salariés aidants dans l'entreprise. Ils étaient près de 15% il y a quelques années, les dernières études amènent ce chiffre à environ 19% en 2019. C'est une tendance lourde.



### ***Le besoin a-t-il évolué ces 5 dernières années ?***

On assiste ces dernières années à une diversification de l'offre. De multiples prestataires traitent de ce sujet sous l'un des angles (informations, services, ...) rarement en traitant tous les sujets. La difficulté pour une entreprise est donc d'avoir une offre complète qui convienne à chacun et propose des modes d'adressage des services multiples qui vont permettre de répondre au plus grand nombre.

Dans ce registre, les institutionnels (courtiers, Institution de Prévoyance, ...) ont également constitué des offres qui peuvent répondre aux besoins de leurs entreprises clientes.



# GILLES VAQUIER DE LABAUME

*Fondateur de l'Atelier du futur papa et auteur du livre  
«Nouveaux papas, les clés de l'éducation positive»*



## ***Qu'est-ce que le baby-clash ?***

Ce que l'on nomme le 'baby-clash' est une réaction négative pour le couple suite à l'arrivée de leur bébé, comme un retour de flamme.

L'onde de choc de l'arrivée de bébé est venue taper contre le mur de cette nouvelle entité 'coupleparents' qui n'était pas préparé à ce changement. On appelle le nouveau-né le 'tsunami du couple', ce n'est pas pour rien !

En effet l'arrivée d'un enfant dans votre vie n'est pas forcément synonyme de bonheur absolu dans toutes ses formes, bien qu'évidemment la naissance, l'arrivée au monde de votre progéniture est un événement unique et incroyablement merveilleux mais ce petit être va jouer au 'chamboule-tout' avec nos vies qui, jusque là, étaient bien tranquilles. Il va faire tousser le moteur du couple qui ronronnait jusque là transitivement, à son rythme, mais l'arrivée d'un bébé nécessite un changement de vitesse, une accélération, il peut aussi être une révélation pour l'entité couple qui n'était juste pas préparée à cette secousse. Le couple se focalise sur les besoins du nourrisson, ne sait pas forcément répondre aux cris de leur bébé, ils ont du temps de sommeil réduit et/ou décalé, ils ne font pas l'amour pendant le premier mois post natal, la maman peut avoir un baby blues, le papa peut se sentir inutile entre les heures où bébé dort et où il est nourri, il est vrai qu'au début les temps d'éveil du bébé sont très courts... Bref, il s'agit d'un cocktail, d'une conjonction de divers facteurs qui s'entremêlent et s'entrechoquent durant les premiers jours de cette nouvelle vie et peuvent faire ainsi faire basculer le couple dans une phase négative. En France, près de 30% des couples se séparent dans l'année qui suit l'arrivée de bébé, le baby-clash est un phénomène de grande ampleur très souvent sous-estimé par les nouveaux parents qui ne veulent voir dans cet événement que ce qu'il y a de plus beau et ils sont parfois rattrapés par cette réalité.

## Comment éviter le baby-clash ?

Il faut commencer par savoir que le baby-clash existe bel et bien, qu'il a un fort pouvoir de destruction et connaître ses coordonnées : sommeil des parents perturbé, cris de bébé auxquels on ne sait pas répondre (qui peuvent nous renvoyer très vite un fort sentiment d'incompétence), attitude à adopter face à ces cris différente selon le papa ou la maman, manque de témoignages d'affection dans le couple, baby blues et papa blues,...

Le couple doit vite se trouver du temps exclusif en post-natal pour re-créeer du lien, un nouveau lien. Le couple c'est la locomotive du train de la famille.

Le papa doit être très attentif aux petits signes du baby-blues de la jeune maman. Il doit valoriser les actions de la jeune maman de la journée et lui démontrer une très grande affection. C'est l'intégration de la notion de coéquipier qui doit prévaloir et non plus de deux entités séparées pour une vision générale mais ensemble pour une vision commune.



## Les comportements de papas solos...

Les papas solos que je rencontre doivent se justifier en permanence de tout ! Vis-à-vis de la maman, de la famille mais aussi des professionnels..

Il a un bonus de discrédit de prime abord systématique. Les papas solos sont obligés de s'inscrire dans la preuve constante de leur bon comportement comme s'ils souffraient d'une moindre appréciation de leurs compétences, d'emblée due au simple fait de leur genre.

Ils n'ont pas l'aptitude innée, la compétence naturelle, l'instinct facile, ils sont suspectés de ne pas forcément bien faire, la société les place d'emblée en dessous de la maman en termes de valorisation naturelle de leur rôle.

En effet, tout a toujours été tourné vers la maman, on a toujours considéré que le maternage était du registre du féminin par essence et on a même inventé le concept de 'l'instinct maternel' qui coupe court à l'égalité des compétences possible puisque la maman aurait un instinct que le papa n'aurait pas, plaçant par voie de conséquence ce dernier en dessous d'elle en termes d'habileté spontanée.

Le papa solo se retrouve donc dans la position de la justification continue, il souffre d'une suspicion de base due à son genre et due surtout à des années et des années d'un système qui a toujours positionné la maman bien au-dessus du papa sur tous les plans de la relation à l'enfant.

## Comment créer un lien solide avec l'enfant quand on est papa solo ?

Passer du temps exclusif encore et encore avec son enfant, vivre dehors avec lui au travers d'activités, d'échanges et de partages, écouter de la musique ensemble pour encoder des souvenirs merveilleux et remplir le réservoir des souvenirs à ras bord !





**FAMILY DURABLE**

# AXELLE HUBER

*Formatrice et coach en approche empathique de l'enfant*

*Auteur de «Si je ne peux plus marcher, je courrai !», éditions Mame, 2016*

*Membre de Family Durable*



## **Comment faire vivre le souvenir du parent décédé ?**

L'expérience du veuvage diffère selon l'âge de la mort, le sexe du conjoint décédé comme du survivant et le nombre d'enfants. Et évidemment le contexte de la mort jouera aussi dans les étapes du deuil et dans la reconstruction du conjoint survivant comme des enfants.

Parfois le veuf – comme toute personne éprouvée par la mort - se sent englué dans ces étapes du deuil, ces sentiments de culpabilité et d'autres émotions très douloureuses comme de la honte et des peurs variées. L'entourage et les professionnels ont à accompagner la personne endeillée pour l'aider à se donner la permission de pleurer, de crier, d'hurler cette souffrance, cette colère devant l'injustice, parfois de lever la honte et la culpabilité, afin d'exprimer et non pas d'imprimer ces émotions dans le corps. Chercher à réprimer, contraindre ces ressentis servirait à bloquer le processus de deuil, voire même à créer troubles et maladies. Ce processus s'inscrit dans un temps très différent d'une personne à l'autre. Dans l'idéal, un parent doit s'occuper de gérer ses émotions et son stress. L'enfant ira bien mieux si le parent va bien. Et cela est bien sûr très vrai avec le deuil. Pour le veuf et parent d'enfant encore à charge, la difficulté s'accroît de ce qu'il peut ressentir parfois un grand décalage par rapport au processus de deuil que ses propres enfants ont à accomplir. Il peut être tenté plus ou moins consciemment de les épargner en taisant ses souffrances. C'est un fardeau très lourd. Et pourtant le plus beau cadeau qu'il puisse leur faire est de leur permettre les larmes et la verbalisation. La réalité est rude mais le prix à payer du bonheur ne peut se faire sans passer par la souffrance et la douleur. Exprimer la sienne favorisera l'expression de celle de ses enfants. Cela permettra aussi que ces derniers et leurs descendants n'héritent pas d'un deuil non accompli et d'une souffrance qu'ils n'ont pas à porter en plus de la leur.



Le regard et le discours du parent survivant sur le parent décédé sont bien sûr très importants. Le parent veuf a intérêt à parler du défunt, sans fards, sans secret, sans jugement. Il peut raconter les beaux souvenirs avec la personne morte, la faire revivre dans les cœurs. Pour continuer à tracer son chemin, l'enfant a besoin de savoir d'où il vient, de connaître cette personne disparue prématurément. Il pourra allumer une bougie pour marquer sa présence, s'entendre dire comme il a été aimé de ce parent disparu, et ce quelles que soient les circonstances de la mort.

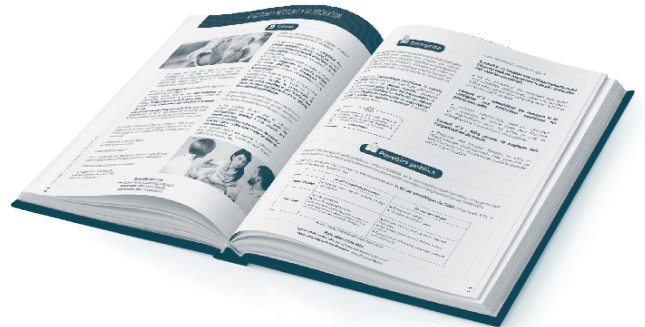
Le parent veuf pourra créer des livres photos, et les sortir régulièrement, donner une boîte à souvenirs et/ou un objet ayant appartenu au parent décédé. Il aidera l'enfant dès qu'il parlera du parent disparu même si cela doit faire surgir les larmes. Il évoquera telle blague, telle caractéristique, il associera le défunt lorsqu'il encouragera son enfant : « ton papa (ou ta maman) et moi t'aimons et sommes fiers de toi ». Le parent survivant pourra utiliser des biais déguisés pour parler et faire parler : personnages de théâtre ou marionnettes, écriture, art thérapie et bien sûr les jeux. Parent survivant et enfant vont renforcer leur lien et l'attachement sécure par cette proximité relationnelle et émotionnelle. Enfin le parent survivant pourra aussi emmener son enfant se recueillir de temps à autre au cimetière et provoquer encore une occasion de verbaliser souvenirs et ressentis.



### ***Où et comment puiser de l'énergie et du ressourcement pour le conjoint survivant ?***

Parfois dans cette solitude, parfois crucifiante, qu'il peut éprouver, et dans son propre processus de deuil à accomplir, le conjoint n'a pas toujours la ressource d'être disponible à ses enfants. En plus d'un éventuel sentiment de culpabilité face au conjoint décédé, le veuf peut ressentir aussi de la culpabilité face à son enfant. Coupable de ne pas parvenir à s'en occuper assez, à l'aider comme il le souhaiterait. Il se sent trop comme ceci et pas assez comme cela.

C'est alors que la présence des proches, douce et aimante, joue un rôle clef. Et agit comme un baume. Relais, refuge, havre de repos pour permettre au veuf de s'occuper de lui, de son deuil. Le veuf peut avoir besoin d'aide dans sa parentalité, auprès de proches ou de professionnels. Il peut se sentir tellement perdu et démuné. En sus de sa souffrance, de celle de ses enfants, il doit faire face à une charge mentale parfois démesurée, alors le burn out guette. N'étant pas superman, il n'acquière pas forcément la capacité, le talent, le temps de réaliser, de devenir ce qui était plutôt du domaine du conjoint décédé. Cela est difficile. Il tente d'assumer, ce quotidien, devenu si lourd et parfois nouveau, de répondre aux attentes et besoins de ses enfants, de vivre leurs joies et leurs peines, de faire les bons choix pour en faire des adultes libres et heureux, les pousser vers l'action, vers demain dans la confiance. Il essaie de jouer ce rôle de père ET de mère pour donner des racines et des ailes à ses enfants.

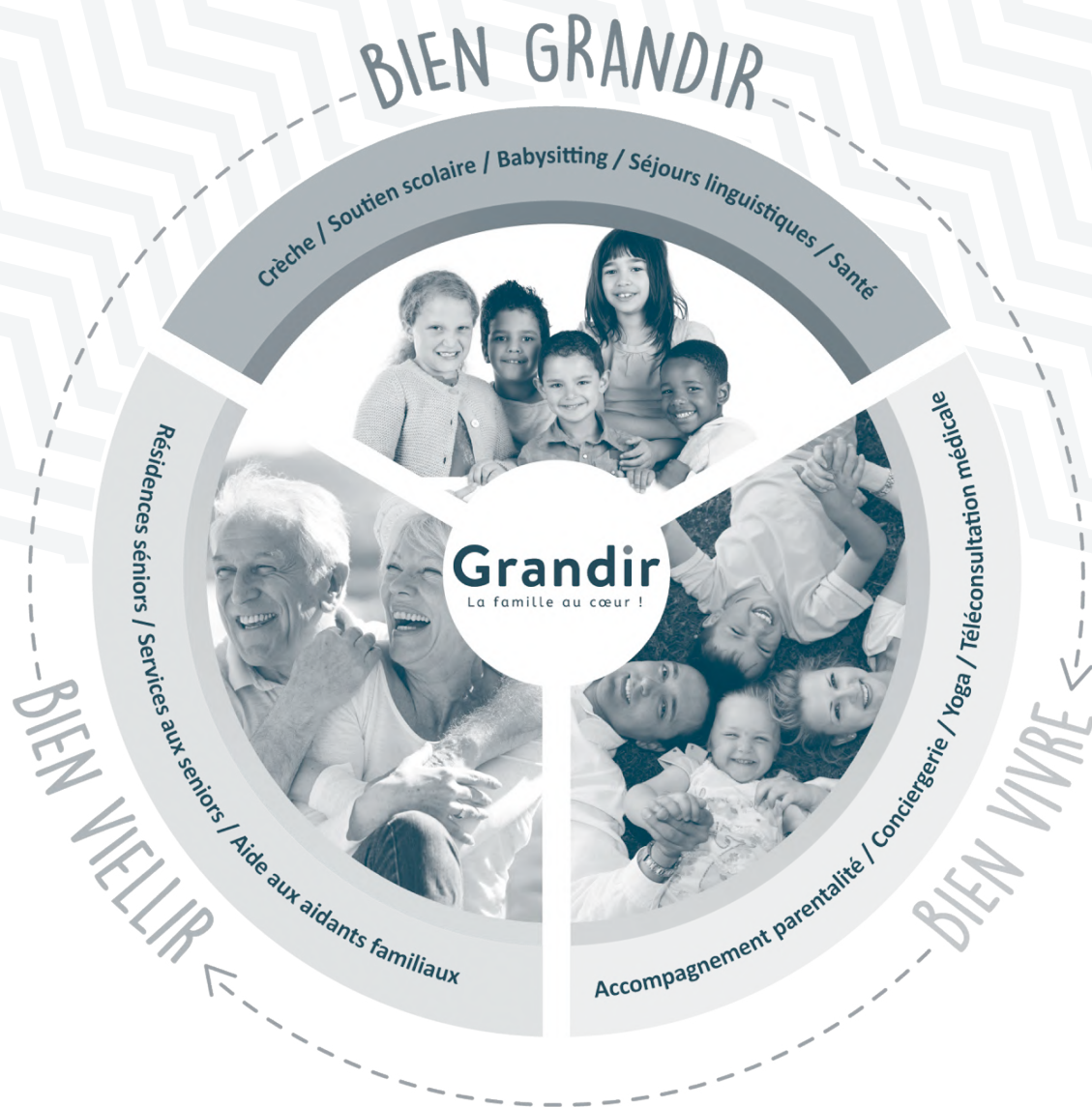


## DÉCOUVREZ LE GUIDE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE VOLUME 1 " PARENTS "

- Grossesse
  - Adoption
  - Assistance médicale à la procréation
    - Arrivée de l'enfant
- ... et bien d'autres thèmes.



NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS TOUS LES MOMENTS  
QUI IMPACTENT VOTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



Retrouvez toutes nos solutions QVT sur

[www.grandir.com](http://www.grandir.com)

*Rubrique « Employeur »*



L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail a pour mission de mobiliser l'ensemble des parties prenantes (pouvoirs publics, syndicats, employeurs, citoyens, médias, associations, experts...) en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail.

L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail 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 et des 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie 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 LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL REMPLIT 3 MISSIONS :

- Inciter un nombre grandissant d'employeurs à mettre en place des actions concrètes en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail.
- 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](http://www.observatoire-equilibre.com)



# Grandir

La famille au cœur !

Le Groupe Grandir est un **groupe international d'éveil et d'éducation**. Nos **9 000 collaborateurs** accueillent plus de **30 000 enfants et leurs parents** chaque semaine dans nos **600 crèches et écoles maternelles, en France, Allemagne, Angleterre, Canada et États-Unis**.

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

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 cinq pays du G7 nous apporte une vision et **une expertise globale qui permet de cultiver les bonnes 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 et notamment en France, 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](http://www.grandir.com)

Les services **socialement innovants** du **Groupe Grandir**, élaborés en partenariat avec les entreprises et les collectivités, visent à permettre au plus grand nombre de familles de bien **grandir**, bien **vivre** et bien **vieillir** !

**JEAN-EMMANUEL RODOCANACHI,**  
*Président Groupe Grandir,  
Les Petits Chaperons Rouges*



GUIDE PRATIQUE  
**DE LA PARENTALITÉ  
EN ENTREPRISE**

Volume 2 "Familles"