

Kit complet - transparence salariale - 19/11/2023

Réalisé par Elise Le Bras, Founder du Petit Journal RH

LE KIT COMPLET

Travailler sur la parentalité

Devenez parent en toute sérénité!

Ce que j'aurais aimé savoir avant de devenir mère

Accompagner au mieux la parentalité en tant que RH

Le calendrier pour les RH & pour les parents

La fiche mémo de la parentalité au travail



Travailler sur la parentalité

De quoi parle-t-on ? L'arrivée d'un enfant est un bouleversement pour les futurs parents et cela a un impact direct sur sa vie de salarié. Il est temps de lever le mystère et les tabous qu'englobe la parentalité pour l'accueillir avec sérénité.

Ce que j'aurais aimé savoir avant de devenir mère

- 1 Cherche une nounou, une crèche quand tu sais que tu es enceinte !** Je crois que c'est la première chose à faire..... en fait NON, je reviens sur ce que je viens d'écrire..... La 1ère chose à faire c'est de vous questionner, vous futurs parents sur ce que vous souhaitez pour votre enfant à sa naissance : qu'il reste à vos côtés ? qu'il fasse un mixte crèche/parents ? qu'il soit gardé par la famille ? C'est une lourde décision à prendre mais, elle vous appartient.
- 2 Fais tes calculs :** Sur le site d'Ameli, lorsque ton médecin a transmis l'information, tu vas avoir accès à un calendrier. Et celui là, il est super important pour toi mais aussi pour ton employeur car dessus il sera indiqué les dates de ton congé maternité. Vous pourrez ainsi anticiper ton départ aussi bien pour tes missions que pour ton remplacement si nécessaire.
- 3 Si la grossesse est compliquée (vomissements, fatigue, vertiges et la batterie d'autres effets que peut avoir la grossesse), arrêtes-toi !** Toute ton énergie est puisée pour la fabrication d'un petit être humain, alors, tu as le droit sans culpabiliser de demander à être en arrêt maladie pour te reposer. Tu es déjà une super héroïne parce que tu portes la vie, pas besoin d'en faire + !
- 4 Tu es salariée protégée pendant ta grossesse et même après !** Autrement dit, ton employeur ne peut pas te licencier. Donc, pas besoin de céder au chantage, ta place est gardée bien au chaud jusqu'à ton retour de congé mat'.

Travailler sur la parentalité

La création d'une politique de parentalité au sein d'une organisation est une initiative importante pour soutenir les employés qui sont parents. Une politique bien conçue peut améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, renforcer la fidélisation des employés, et favoriser un environnement de travail inclusif.

Accompagner au mieux la parentalité en tant que RH

- 1 Guide de la parentalité**
Il est important pour la collaboratrice mais aussi le collaborateur d'avoir des repères clés sur l'impact de la parentalité dans le milieu du travail et d'autant plus dans votre propre entreprise. Vous pouvez ainsi proposer un calendrier, des conseils, présenter les avantages de votre entreprise... Bref, montrer que vous y avez pensé et que votre collaborateur n'est pas juste une machine humaine mais bien + que ça : un être humain avec des besoins & des attentes.
- 2 Programme d'accompagnement**
Vous devez accompagner les futurs parents sur les enjeux de la parentalité dans le monde du travail. Il y a encore trop de loups sur ce sujet, trop de femmes qui reviennent après un congé mat' et sont déboussolées ! Anticiper, anticiper et anticiper : départ, remplacement, et réintégration.
- 3 Prévoir la réintégration professionnelle**
Quand on vient d'être parent, on est sur notre petit nuage mais on est aussi fatigué, stressé, en constante vigilance, etc donc on ne pense pas au retour en entreprise et quand on y pense, on stress ! En tant que RH, vous pouvez être force de proposition pour une réintégration en douceur : prolongation du congé mater, reprise à 50%, vidéo de l'équipe avant le jour J, etc.
- 4 Prime de naissance**
Participer financièrement à cette nouvelle aventure pour vos collaborateurs ! Les frais pour nourrisson sont juste exorbitants (tout coûte une blinde !) Cela est un vrai signal positif et un pas vers la fidélisation de sa collaboratrice & de son collaborateur !

Travailler sur la transparence salariale

La création d'une politique de parentalité au sein d'une organisation est une initiative importante pour soutenir les employés qui sont parents. Une politique bien conçue peut améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, renforcer la fidélisation des employés, et favoriser un environnement de travail inclusif.

Le calendrier pour les RH & pour les parents

	1ER TRIMESTRE DE GROSSESSE	2ND TRIMESTRE DE GROSSESSE	3EME TRIMESTRE DE GROSSESSE
ETAPE 1	Informers les RH de la grossesse. La confidentialité doit être assurée.	Discussions sur les aménagements de travail nécessaires. : flexibilité des horaires, télétravail, etc	Discussions sur le congé maternité & sur le congé paternité : dates, rallongement, etc.
ETAPE 2	Orientation parentale : Informations sur les avantages et démarches administratives.	Formations sur la parentalité, Ressources sur la santé maternelle et infantile.	Anticipation des missions, de l'absence sur le poste
ETAPE 3	Planification du début du congé de maternité.	Prime de naissance	Prévoir le remplacement pendant l'absence si nécessaire.
ETAPE 4	Transmission du guide de la parentalité	-	Départ en congé maternité Départ en congé paternité (à partir de la naissance > possibilité de prévoir un départ anticipé)

	APRES NAISSANCE	REPRISE INTEGRATION PROFESSIONNELLE	1 AN APRES
ETAPE 1	Facilitation de la prolongation du congé maternité & paternité.	Entretien professionnel lors du retour	Soutien continu pour l'équilibre travail-famille.
ETAPE 2	Soutien et planification du retour (exemple : envoi d'une vidéo d'équipe, agenda de la 1ère semaine)	Transition entre le congé parental et le retour à temps plein	-
ETAPE 3	Préparation de la transition	Programme de Retour Progressif (exemple : options d'aménagement du temps de travail)	-

Travailler sur la parentalité

La création d'une politique de parentalité au sein d'une organisation est une initiative importante pour soutenir les employés qui sont parents. Une politique bien conçue peut améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, renforcer la fidélisation des employés, et favoriser un environnement de travail inclusif.

Fiche mémo pour être l'as de la politique de transparence

Pour les futurs parents

- 1 Réfléchir à son projet
- 2 Faire des calculs
- 3 Se mettre en arrêt de travail
- 4 Statut de salariée protégée

Pour les RH/entreprises

- 1 Guide de la parentalité
- 2 Programme d'accompagnement
- 3 Réintégration professionnelle
- 4 Prime de naissance

Le calendrier de la parentalité

	1ER TRIMESTRE DE GROSSESSE	2ND TRIMESTRE DE GROSSESSE	3EME TRIMESTRE DE GROSSESSE
ETAPE 1	Informar les RH de la grossesse. La confidentialité doit être assurée.	Discussions sur les aménagements de travail nécessaires. : flexibilité des horaires, télétravail, etc	Discussions sur le congé maternité & sur le congé paternité : dates, rallongement, etc.
ETAPE 2	Orientation parentale : Informations sur les avantages et démarches administratives.	Formation sur la parentalité, Ressources sur la santé maternelle et infantile.	Anticipation des missions, de l'absence sur le poste
ETAPE 3	Planification du début du congé de maternité.	Prime de naissance	Prévoir le remplacement pendant l'absence si nécessaire.
ETAPE 4	Transmission du guide de la parentalité	-	Départ en congé maternité Départ en congé paternité

*Merci de
votre lecture*

lepetitjournalrh@gmail.com

Elise Le Bras