

A G E O A S S U R A N C E S



Parentalité et travail : un nouvel enjeu RH

AGEO
ASSURANCES

Sommaire

Introduction	Page 3
Partie 1 : L'entreprise au défi de la parentalité	Page 4
Partie 2 : 4 étapes-clés pour créer votre politique de parentalité	Page 10
Partie 3 : Nos solutions pour une meilleure conciliation parentalité/travail ...	Page 18
Conclusion	Page 24



Introduction

L'organisation du travail et les attentes des travailleurs évoluent. La pandémie de COVID-19 et ses confinements, mais aussi les aspirations des « millenials » et l'arrivée de la génération Z dans le monde du travail ont accéléré cette transformation. Parmi les souhaits exprimés par les collaborateurs, on retrouve entre autres : un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, plus de flexibilité au travail, l'atteinte d'une égalité entre les hommes et les femmes mais aussi **la prise en compte de l'individu... notamment en tant que parent.**

C'est une réalité : **83% des salariés âgés de 25 à 49 ans sont parents¹**. Le taux d'activité des femmes de cette tranche d'âge dépasse les 80% depuis 2001² et les hommes s'investissent de plus en plus dans l'éducation de leurs enfants.

Dans une société où les injonctions à être de bons parents sont tout aussi fortes que celles les poussant à réussir leur carrière, il est évident que les préoccupations des salariés-parents ne s'arrêtent pas à la porte du bureau quand ils viennent travailler. D'autant que **la parentalité ne se résume pas simplement au fait d'élever un enfant** : les problématiques

autour de la fertilité, de l'adoption, d'une IVG, une pause professionnelle ou encore d'un éventuel handicap frappant l'enfant sont autant d'aspects pouvant impacter le salarié-parent.

Nous verrons dans ce livre blanc que s'ils attendent de leur employeur et de leur hiérarchie du soutien concret et de la compréhension, ils peinent aujourd'hui à les obtenir et n'hésitent plus à aller les chercher ailleurs.

Pourtant les entreprises ont un rôle à jouer pour les accompagner.

Les enjeux pour elles sont multiples et cruciaux : bien-être au travail, marque employeur, rentabilité, réduction de l'absentéisme et du turnover...

Comment répondre aux attentes des collaborateurs-parents ? C'est l'objet de la seconde partie de ce document qui vous donnera les clés pour concevoir une politique de parentalité adaptée à vos besoins.

1 L'entreprise au défi de la parentalité

Les parents, des salariés pas tout à fait comme les autres

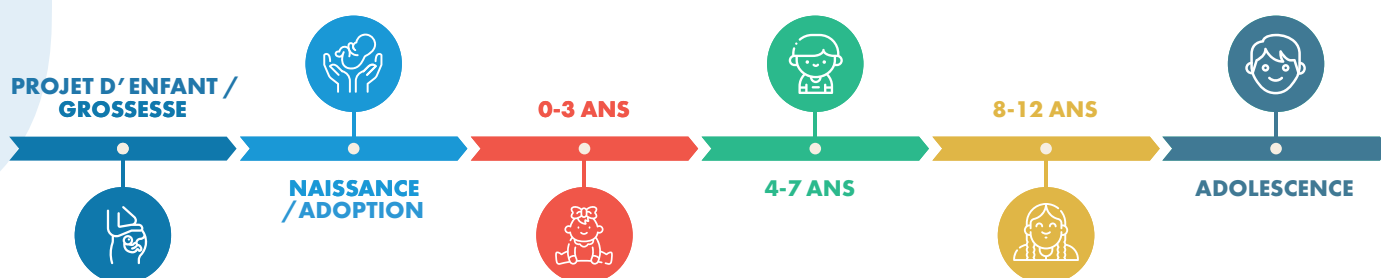
En devenant parents, les collaborateurs voient leur vie changer du jour au lendemain. Sans surprise, ce nouveau statut va transformer leurs habitudes, leur organisation quotidienne mais aussi leur rapport au travail et leur carrière.

Dès la grossesse pour les femmes, où des symptômes physiques désagréables et fatigants peuvent apparaître, entraînant des difficultés à travailler voire des arrêts maladies précoces. **Si le congé maternité n'est pas toujours bien anticipé dans les entreprises, la quasi-totalité des salariées le prennent malgré tout, contre 74%¹ des pères.**

La reprise du travail fait parfois l'effet d'une douche froide, surtout pour les jeunes mères. Peu ou pas anticipée, la réintégration au sein de l'équipe et la reprise des dossiers s'effectuent souvent à la va-vite. Il faut reprendre le train en marche et la charge de travail n'a pas changé.

Or, ce n'est pas tout à fait la même personne qui reprend son poste. Sa vie a changé, son quotidien s'articule désormais autour de bébé et de ses besoins, de jour comme de nuit. De nouveaux impératifs s'imposent : trouver un mode de garde (un défi dans certaines régions), gérer le stress de cette nouvelle vie et la fatigue au quotidien, se dégager du temps de qualité avec l'enfant tout en étant suffisamment présent au travail pour ne pas paraître désengagé(e)...

Ces exigences du statut de parent évoluent avec l'âge des enfants, mais ne disparaissent pas. L'école et les devoirs succèdent à la crèche, les activités extra-scolaires occupent les soirées et les mercredis, et chaque âge de l'enfance ou de l'adolescence nécessite un accompagnement particulier de la part des parents. Notamment si l'enfant nécessite un suivi spécifique, à cause d'un handicap.



Dans ce contexte, comment les collaborateurs-parents gèrent-ils de front leur vie de famille et leur carrière ?

Lorsqu'on les interroge sur leur rapport au travail et leur ressenti depuis qu'ils sont devenus parents, ils sont brutalement honnêtes.

61%

Des sondés déclarent rencontrer des difficultés à concilier travail et responsabilités familiales²

77% &

des femmes

68%

des hommes

Estiment que la parentalité n'est pas assez prise en compte dans l'organisation du temps et des lieux de travail³

89%

Des salariés estiment que c'est à l'entreprise d'agir en faveur de l'équilibre famille-travail⁴

62% des salariés sont devenus plus exigeants sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle depuis la crise sanitaire et **43%** sont plus exigeants sur la flexibilité au travail : télétravail, horaires flexibles...⁵

Quel que soit l'âge des enfants, **73%** des parents ont rencontré des difficultés de conciliation vie pro/famille au cours de l'année écoulée⁶.

36% ont rencontré des difficultés plusieurs fois par mois au cours des 12 derniers mois⁶.

60%

Des salariés sont prêts à changer d'entreprise pour un poste leur apportant un meilleur équilibre vie pro/vie perso⁴.

Le constat est sans appel : le monde du travail n'apparaît pas comme étant un lieu « parent-friendly ».

Le quotidien de parent n'est pas facile à accorder avec un travail à temps plein. C'est pourquoi il est primordial d'accompagner les salariés concernés et de prendre en compte leurs impératifs. **Si l'employeur n'est évidemment pas responsable de la vie de famille de ses collaborateurs et de ses conséquences, il en subit les impacts directement.**

Une conciliation travail-parentalité difficile, aux conséquences très concrètes pour les entreprises

En effet les impacts au travail sont multiples et touchent autant à la performance RH qu'à la productivité des organisations :

Un risque accru d'absentéisme et de désengagement :

Concilier ses horaires de travail et celles du mode de garde ou de l'école, être performant(e) au travail après une nuit hachée, se concentrer sur ses tâches tout en sachant son enfant malade... **Les salariés-parents sont plus touchés par le stress que la moyenne.** Le manque de considération et de flexibilité dans l'organisation du travail accentue cette anxiété, qui devient quotidienne et peut conduire à des situations de désengagement, d'épuisement, voire de burn-out. Un collaborateur désengagé est moins productif et coûte plus de 10 000 euros par an à son entreprise⁷. Il sera plus sujet aux absences et finira par quitter l'entreprise, entraînant des coûts supplémentaires de remplacement.

Un autre angle de cette conciliation complexe est l'interruption du travail quand la présence de l'un des deux parents est requise auprès de l'enfant. On estime que **30% des absences au travail s'expliquent par un défaut de mode de garde pour de jeunes enfants**⁵. 42% des salariés-parents déclarent avoir dû interrompre leur travail lors du dernier imprévu lié à leurs enfants et 17% ont posé un congé/RTT de dernière minute pour gérer la situation⁶.



Un collaborateur désengagé est moins productif et coûte plus de 10 000 euros par an à son entreprise.

Précisons également que si **l'absentéisme augmente avec le nombre d'enfants,**

il se répercute plus durement sur les mères, toujours plus sollicitées que les pères.

Les absences et la démotivation affectent la productivité du collaborateur, mais aussi **le climat social** de l'équipe concernée dont le fonctionnement est

perturbé et la charge de travail alourdie.

La prise en compte des contraintes des salariés-parents est un bon moyen de les (re) motiver au quotidien mais aussi de générer reconnaissance et bien-être au travail, propices à une meilleure performance, moins d'absences et un turnover réduit.

Attirer et fidéliser la génération Y :

En 2023, 61% des entreprises déclarent rencontrer des difficultés de recrutement⁸. Dans ce contexte de guerre des talents, les salariés n'envisagent plus de faire carrière dans une seule entreprise et n'hésitent pas à choisir leurs employeurs sur de nouveaux critères, au-delà de la fiche de poste et du salaire.

C'est plus particulièrement le cas de **la génération Y**, née entre 1980 et 1996, concernée actuellement (ou dans les prochaines années) par les problématiques de parentalité.

Les membres de cette génération, aussi appelés **les « millenials »**, sont très sensibles à l'équilibre vie privée - vie professionnelle. Considérée comme plus « volatile » que les générations précédentes, la génération Y attend davantage de son employeur que ses aînés : authenticité, engagement social, personnalisation de la relation, sens au travail et flexibilité sont des valeurs fortes pour elle. **C'est au sein de cette tranche d'âge, également marquée par de**

fortes ambitions de carrière, que sont recrutés les talents d'aujourd'hui et de demain.

Auprès des « millenials », la marque employeur est un argument différenciant de poids. L'image véhiculée par l'entreprise, reflet de ses valeurs et des politiques RH en place, va les convaincre de rejoindre l'entreprise et les accompagnera sur la durée. La parentalité est un volet indispensable des politiques RH pour s'adresser à **cette cible qui constituera 75% de la population active en 2030⁹**, pour qui le bien-être au travail est aussi important que l'évolution de carrière et l'équilibre travail-vie privée n'est pas seulement un souhait, mais un critère de choix de poste.

Une tendance que l'on retrouve aussi chez la **génération Z** (née entre 1997 et 2010) qui attend également de son employeur un engagement fort et de la flexibilité.



La parité, un enjeu RH incontournable pour toutes les entreprises :

Les pères investissent de plus en plus leur paternité et s'impliquent davantage dans l'éducation de leurs enfants que les générations précédentes. **Si les choses évoluent, les mères restent néanmoins le parent « référent »**. Elles sont plus impactées au quotidien par les problèmes de garde, d'enfant malade etc. ce qui les amène à faire **des choix pénalisants pour leur carrière** et leur rémunération :

- ✓ Réduction du temps de travail : 50% des mères réduisent ou arrêtent leur activité professionnelle après avoir eu un enfant contre seulement 6% des pères¹⁰.
- ✓ Choix d'une entreprise pour sa localisation (proche du domicile ou du lieu de garde) ou sa flexibilité horaire plutôt que pour les opportunités de carrière et de salaire proposées.
- ✓ Reconversion professionnelle plus « pratique » au quotidien, mais souvent synonyme de baisse de revenus (poste avec moins de responsabilités, free-lancing...).



S'impliquer autant au travail qu'à la maison semble impossible pour certaines mères.

Ces choix leur sont imposés par la charge mentale qui accompagne la maternité et la « double journée » des femmes, dues à une répartition inégale du travail domestique et de l'organisation du « care » au sein des foyers. Dans ces circonstances, il n'est pas étonnant que 84% des femmes considèrent que leur maternité a un impact négatif sur leur carrière¹⁰.

L'accompagnement de la parentalité au travail s'inscrit donc dans une politique active d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Permettre aux mères de rester à leur poste, d'évoluer et mieux vivre leur quotidien favorise la mixité

84% des femmes considèrent que leur maternité a un impact négatif sur leur carrière.

et le développement de leurs carrières vers des postes avec plus de responsabilités.

C'est un facteur de rétention fort, tout particulièrement dans des secteurs qui peinent à recruter, ou très féminisés comme le médico-social, la banque-assurance ou la propreté.



2

4 étapes-clés pour créer votre politique de parentalité

Une politique de parentalité efficace doit permettre à l'employeur d'apporter une réponse concrète aux attentes et aux besoins des collaborateurs. Elle doit s'inscrire dans la durée, en tant que levier de développement de l'engagement et de la satisfaction collaborateur pour une marque employeur renforcée.

Comment construire la politique d'accompagnement à la parentalité la plus adaptée à votre entreprise ?

Nous vous proposons **4 étapes** pour créer un programme concret et pertinent. Ces paliers sont des pistes de réflexion, à adapter au cas par cas. Chaque entreprise est différente. Les spécificités de chacune quant à son organisation interne, son mode de gouvernance, sa population sont connues des RH et guideront le pilotage du projet.

ÉTAPE 1 DÉFINIR LE PROJET RH

Tout projet débute par la définition des objectifs qu'il doit permettre d'atteindre. Ces derniers peuvent résulter d'un constat RH que l'on souhaite transformer, par exemple :

CONSTAT

Difficultés à attirer de jeunes talents



Turnover élevé des salariés parents



Culture d'entreprise peu travaillée



Etc.

OBJECTIF

Faciliter les recrutements futurs

Réduire les départs sur cette population

Développer les valeurs de l'entreprise

Ils peuvent aussi provenir d'une volonté de la direction d'agir sur la notoriété de l'entreprise de façon proactive, pour prévenir l'émergence de ces problématiques dans le futur. **Attention aux effets de mode sur les sujets RH** : ce type de projet est à envisager sur la durée pour répondre à un besoin en interne, et pas seulement pour attirer l'attention des candidats.

Quel que soit le point de départ de la réflexion, **les objectifs fixés doivent être atteignables**, pour que le projet se réalise, et mesurables, afin de permettre un suivi de la réussite du projet.

Une fois les objectifs établis, la réflexion doit s'orienter sur les points suivants pour définir la feuille de route :

LA CHRONOLOGIE :



C'est le temps nécessaire pour mener le projet à bien, de la phase de préparation au lancement, sans oublier le suivi. Poser des jalons réguliers est un bon moyen de monitorer l'avancée des tâches. **Les délais fixés doivent être réalistes** pour être respectés et ne pas décourager les intervenants.

De nombreux outils existent pour visualiser le déroulé du projet et le volume de tâches à accomplir : méthode Kanban, diagramme de Gantt, frise chronologique... À vous de choisir les plus adaptés à vos usages !

LA CIBLE :



Ce sont les salariés qui vont bénéficier du projet RH. C'est le moment de déterminer combien d'entre eux sont concernés, et dans quelles tranches d'âge se trouvent leurs enfants. Pour rappel, la parentalité est constituée

de schémas familiaux variés, dont l'homoparentalité et la monoparentalité font pleinement partie. L'inclusivité est de mise afin de parer à toutes les éventualités et ne laisser personne de côté.

LES MOYENS ALLOUÉS :



Il s'agit de **recenser les moyens financiers et humains** qui seront nécessaires. Il faut garder à l'esprit que d'autres services que les RH pourront être impliqués dans certaines étapes du projet (communication ou mise en place d'un intranet par exemple). Il est nécessaire de les convier dans la préparation du projet pour qu'ils puissent prêter main forte en temps et en heure.



LES PARTIES PRENANTES :



Si les Ressources Humaines sont le moteur du projet, **des relais internes sont indispensables** pour diffuser l'information et appuyer les messages auprès des collaborateurs.

On les retrouve parmi :

- ✓ **La direction**
- ✓ **Le Comité Social et Économique (CSE)**
- ✓ **Les managers**
- ✓ **Le ou les syndicats**

Nous évoquons ici un projet validé et lancé. Si le projet est en phase de réflexion et doit être présenté à la direction pour l'entériner, les RH s'appuieront sur des leaders d'opinion étayant leurs arguments. Témoignages de pairs sur leurs réussites, publications de psychologues ou d'économistes, études d'organismes gouvernementaux : les ressources sont nombreuses pour soutenir le projet devant un comité de direction par exemple.

ÉTAPE 2 DÉTERMINER LES ACTIONS À METTRE EN PLACE

Une fois le projet défini, l'heure est à la réflexion sur les mesures d'accompagnement à la parentalité les plus adaptées aux besoins des salariés.

Elles peuvent être classées dans les catégories suivantes :

→ Les mesures organisationnelles :

Elles sont liées à **l'organisation générale du travail** dans l'entreprise. Ces mesures sont souvent une première étape dans une politique de parentalité car elles ne nécessitent pas toutes de négocier un budget, et leurs effets sont perceptibles rapidement. On retrouve par exemple :

- ✓ Bannir les réunions avant 9h et après 17h ;
- ✓ Assurer l'application du droit à la déconnexion et inciter les managers à montrer l'exemple ;
- ✓ Instaurer une tolérance sur les horaires d'arrivée lors de la rentrée scolaire et en cas d'enfant malade ou de défaillance du mode de garde ;
- ✓ Quand les postes le permettent, proposer des jours supplémentaires de télétravail aux salariées enceintes et aux jeunes parents en retour de congé maternité / second parent ;
- ✓ Etc.

Certaines de ces mesures bénéficieront à tous les salariés, comme le droit à la déconnexion. D'autres doivent être étudiées avec les managers pour **proposer les solutions les plus justes** pour le collaborateur-parent **sans léser les autres membres de l'équipe**.

→ La culture d'entreprise :

De manière générale, le développement d'une culture d'entreprise et managériale plus flexible et ouverte au dialogue favorise **une meilleure prise en compte des besoins des collaborateurs, parents ou non**. Là aussi, de nombreuses possibilités s'offrent aux RH :

- ✓ Communiquer auprès des salariés sur les actions mises en place dans le cadre de la politique de parentalité mais aussi sur leurs droits (autorisations d'absence, jours enfant malade, allaitement au travail etc.) et rassembler ces informations dans un support accessible à tous ;
- ✓ Instaurer des entretiens collaborateur-manager avant le départ en congé, et au retour de celui-ci ;
- ✓ Former les managers pour les sensibiliser aux enjeux et les aider à communiquer avec les salariés concernés ;
- ✓ Combattre la culture du présentisme, valoriser à la place la performance individuelle et collective ;
- ✓ Sensibiliser tous les salariés sur la QVCT en général et les avantages pour tous ;
- ✓ Etc.

→ Le soutien financier :

Pour intervenir au-delà de l'organisation interne de l'entreprise, il est nécessaire de déterminer un budget afin **d'investir dans des solutions complémentaires comme par exemple :**

- ✓ Proposer une **complémentaire santé et prévoyance avantageuse** pour les familles, **augmenter ces couvertures de services** qui faciliteront le quotidien des parents (conciergerie médicale, coaching parental, aide aux devoirs... voir partie 3) ;
- ✓ Financer des berceaux en crèches ;
- ✓ Prendre en charge des jours «famille» qui pourront être utilisés par tous pour s'occuper d'un proche, dont un enfant malade ;
- ✓ Maintenir l'intégralité du salaire lors du congé maternité et/ou du congé second parent, et mettre en place la subrogation de salaire ;
- ✓ Proposer des chèques CESU ; Etc.

Pour faire le bon choix parmi ces différentes mesures, plusieurs pistes d'analyse s'offrent aux RH :

MISER SUR L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Organiser des ateliers d'échanges avec des salariés-parents :

C'est la meilleure façon de recueillir leurs impressions et leurs besoins précis. Pour cela, les échanges doivent se dérouler dans un cadre ouvert pour accueillir les impressions des collaborateurs sans jugement. Il est cependant nécessaire d'encadrer la discussion pour ne pas ressortir des ateliers avec une liste de souhaits irréalistes.

Consulter le CSE de l'entreprise :

Le CSE est en contact régulier avec les équipes et peut remonter des informations utiles ou suggérer des actions, voire participer au financement de certaines d'entre elles.

ÉTABLIR UNE VEILLE SUR LE SUJET

Que proposent les concurrents en matière de parentalité ? Quelles sont les tendances dans les entreprises françaises en général ? Internet et les réseaux sociaux regorgent d'articles et de retours d'expériences sur le sujet. Une veille régulière révélera de précieuses informations qui alimenteront la réflexion des RH.



Les retombées de la politique de parentalité seront plus importantes si l'entreprise montre qu'elle a la volonté de s'adapter au plus près aux attentes de ses collaborateurs. **Il est important de garder à l'esprit que les besoins des parents évoluent**

au fur et à mesure que leurs enfants grandissent. C'est pourquoi les services proposés doivent être adaptés aux situations rencontrées, évolutifs, mais aussi en phase avec l'identité et les valeurs de l'entreprise pour résonner en interne.

Pour tout projet lié à la politique QVCT de l'entreprise, la communication doit être anticipée et intégrée dans le planning du lancement pour être efficace.

En effet, il convient de **réfléchir aux messages que les Ressources Humaines souhaitent adresser en interne** auprès des salariés, **mais**

aussi en externe à l'attention des candidats. Il est crucial de diffuser une marque employeur uniforme dans l'entreprise et sur son marché. Une dissonance trop forte entre l'image perçue et l'expérience réellement vécue au sein de l'entreprise décevra les candidats qui n'hésiteront pas à partir dès les premières semaines, et démotivera les salariés en poste.

Sensibiliser tous les collaborateurs sur le sujet de la parentalité et accompagner les salariés-parents dans l'appropriation des mesures mises en place assurera la réussite du projet.

Pour cela, de nombreux outils sont à disposition de l'équipe des Ressources Humaines :

- ✓ L'affichage dans les locaux de l'entreprise (posters, écrans, flyers à disposition, etc.) ;
- ✓ L'envoi d'un emailing d'information ;
- ✓ La diffusion des informations sur un intranet ;
- ✓ L'organisation de réunions de présentation du programme de parentalité (réunion en présentiel ou format webinar pour les collaborateurs à distance) ;
- ✓ Une vidéo informative sur les mesures qui s'offrent aux salariés-parents ;
- ✓ Le relais terrain par les managers ;
- ✓ Etc.

Quel que soit le support utilisé, le cœur de la communication portera sur les avantages pour les salariés, tant au niveau individuel que collectif, et pour les femmes comme pour les hommes.



ÉTAPE 4 MESURER LE SUCCÈS DE LA POLITIQUE DE PARENTALITÉ

L'analyse régulière des résultats est essentielle pour **évaluer le succès du projet et la pertinence des mesures mises en place.**

L'une des principales difficultés de l'appréciation d'un projet RH est **la dimension humaine** et l'impact sur des concepts parfois complexes à mesurer : le bien-être, la satisfaction, la motivation... C'est pourquoi il est intéressant d'établir des indicateurs de performance quantitatifs et qualitatifs, **pilotés par les Ressources Humaines** et mis à jour régulièrement.

Par exemple :

INDICATEURS QUANTITATIFS

- ✓ Suivi du budget engagé dans le programme parentalité au travail
- ✓ Ratio entre le budget investi / nombre de bénéficiaires
- ✓ Taux d'usage des services
- ✓ Nombre de demandes enregistrées
- ✓ Évolution du taux d'absentéisme et de turnover sur la population des salariés parents
- ✓ Délai moyen d'embauche et taux de réussite des recrutements depuis la mise en place de la politique RH
- ✓ Chiffre d'affaires par collaborateur bénéficiaire de ces actions

INDICATEURS QUALITATIFS

- ✓ Enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires mais aussi de la totalité des collaborateurs
- ✓ Évolution du « employee Net Promoter Score » (eNPS)
- ✓ Suivi de la productivité et des objectifs des salariés-parents

Ces mesures s'intègrent dans un suivi global de l'évolution de l'entreprise, **la stratégie QVCT ne concernant pas seulement les parents mais tous les collaborateurs.**

Le projet étant amené à vivre sur la durée, **des ajustements seront à prévoir selon les résultats constatés.** Une veille est indispensable pour rester à l'écoute du marché et de l'émergence de nouvelles tendances fortes.

POUR ALLER PLUS LOIN : LE PARENTAL CHALLENGE

Le guide du **Parental Challenge** recense **100 actions concrètes** et chiffrées pour aider les entreprises à créer une politique de parentalité RH. Il contient également des exemples concrets d'initiatives déjà mises en place dans des entreprises en France.

Le **Parental Challenge** c'est aussi une **charte d'engagement** reprenant 12 mesures accessibles du guide, que chaque entreprise peut mettre en place quels que soient ses moyens.

Pour télécharger le guide ou en savoir plus sur la charte, rendez-vous sur :

www.parentalchallenge.com



3

Nos solutions pour une meilleure conciliation parentalité/travail

Comme nous l'avons précisé précédemment, **les besoins des salariés** en matière de parentalité **dépendent de leur situation personnelle** (couple, parent seul, etc.) et de l'âge du ou des enfants.

Si l'employeur décide des mesures qui seront mises en place pour ses collaborateurs, il peut **se faire accompagner par un courtier sur les questions de protection sociale**.

Chez AGEO, nous contribuons à la politique de parentalité de nos clients en intégrant à **2 niveaux** des dispositifs spécifiques :

- ✓ Par la **co-construction** de contrats santé et prévoyance avec les Ressources Humaines, afin de **proposer des garanties adaptées** aux besoins des salariés et aux problématiques de l'entreprise et de son secteur ;
- ✓ Par des **services complémentaires** aux contrats santé et prévoyance, proposés par nos partenaires ;

Zoom sur...

LES CONTRATS SANTÉ ET PRÉVOYANCE

Le contrat santé complète la prise en charge des frais de santé proposée par la Sécurité sociale. La famille du salarié peut bénéficier de ces garanties en tant qu'ayants-droits rattachés au contrat. **Négoiés pour toute l'entreprise, ces contrats sont souvent plus avantageux que des contrats individuels.**

Le contrat prévoyance protège les salariés en leur versant des prestations **compensant la perte de salaire** en cas d'accident de la vie pouvant entraîner une incapacité de travail,

une invalidité, de la dépendance ou un décès.

Dans les deux cas, il est envisageable d'intégrer dans ces contrats des garanties résonnant avec les priorités RH de l'entreprise afin **d'aligner au mieux les couvertures avec les besoins des salariés concernés.**

C'est la mission du courtier de négocier et proposer les offres les plus adaptées aux besoins de ses clients, quels que soit son activité et son secteur.

Parlons-en !

Zoom sur...

LES SERVICES COMPLÉMENTAIRES

Ce sont des services proposés par les organismes assureurs ou des partenaires sélectionnés par AGEO. Certains services sont inclus dans les contrats souscrits par l'entreprise, c'est le cas de l'assistance santé par exemple.

De plus en plus d'acteurs cherchent à proposer des services différenciants destinés aux salariés et à leurs familles, afin de **compléter les garanties** « classiques » adossées aux prestations de la Sécurité sociale.

Dans cet environnement foisonnant, **nous sommes en mesure de proposer d'autres services** sélectionnés par nos soins afin de compléter les garanties en place. Ces services ne sont pas liés au contrat et peuvent être sélectionnés « **à la carte** » selon les objectifs et le budget de l'entreprise. Ils sont une bonne opportunité d'apporter **des avantages supplémentaires** aux salariés, sur un éventail de problématiques (prévention, maladies redoutées, aidants, parentalité...).

Proposer des services supplémentaires aux collaborateurs, oui mais à quel coût ? Pas d'inquiétude, il existe des solutions de financement pour améliorer l'expérience collaborateur tout en préservant son budget.

Certains services peuvent parfois être financés par les cotisations versées au titre du « Haut Degré de Solidarité », exigé par certaines branches professionnelles dans les régimes de frais de santé complémentaires. Nos courtiers associés sont à votre écoute pour vous proposer des réponses sur mesure et mener à bien votre projet !



Le troisième niveau de la politique de parentalité relève de la volonté seule de l'employeur, qui choisira d'aller plus loin en proposant d'autres mesures telles que le financement de places en crèche, l'aménagement des temps et des conditions de travail ou encore le maintien de salaire lors d'absences (congé maternité, etc.).

Ces trois niveaux s'associent et se complètent aisément pour couvrir de nombreux besoins liés à la parentalité.

Voici 2 exemples concrets pour visualiser cette synergie :

1

Une salariée en parcours de Procréation Médicalement Assistée (PMA), du projet d'enfant à son entrée à l'école maternelle :



PROJET D'ENFANT / GROSSESSE :

- Prise en charge des frais de santé (dépassement d'honoraires, séances de médecines douces) - Soutien psychologique & informations pratiques dédiés aux femmes en parcours PMA.
- Prise en charge du salaire en cas d'arrêt maladie (complications des traitements, grossesse difficile...).
- Conciergerie médicale (délégation de la prise de rendez-vous avec les spécialistes, réponses aux questions médicales).
- Autorisation d'absence avec maintien de salaire pour les interventions, mise en place du télétravail lors de la grossesse...



NAISSANCE :

- Prise en charge des frais de santé - accompagnement à domicile par une auxiliaire de puériculture - aide à domicile.
- Conciergerie médicale.
- Allongement du congé maternité / second parent, maintien du salaire lors du congé.



0-3 ANS :

- Accompagnement à la parentalité (coaching, informations utiles sur le sommeil, la nutrition...) - téléconsultation/chat médical - soutien psychologique post-partum - prise en charge des frais de santé.
- Conciergerie médicale.
- Financement d'une place en crèche, de jours enfant malade, aménagement des horaires à la reprise du poste...

Contrat santé

Contrat prévoyance

Services complémentaires

Services proposés par l'employeur

2

Un salarié avec deux enfants (9 et 16 ans) :



8-12 ANS :

- Prise en charge des frais de santé - téléconsultation/chat médical.
- Plateforme de soutien scolaire - conciergerie médicale.
- Jours enfant malade, souplesse horaire pour la rentrée scolaire...



ADOLESCENCE :

- Soutien psychologique pour le salarié et ses ayants-droits - téléconsultation médicale - prise en charge des frais de santé.
- Plateforme de soutien scolaire et d'aide à l'orientation (études supérieures).
- Jours enfant malade.

Contrat santé

Contrat prévoyance

Services complémentaires

Services proposés par l'employeur

Pour l'entreprise, il y a des avantages à miser sur cette association « contrats santé et prévoyance + services » :

- ✓ C'est une première étape actionnable rapidement, à un coût négocié par votre courtier. Elle permettra d'évaluer l'accueil des salariés-parents sur ces mesures, pour en élaborer de nouvelles par la suite.
- ✓ Les collaborateurs sont déjà familiarisés avec leur gestionnaire et les outils mis à disposition pour gérer leur contrat santé. Cela facilite la communication interne et l'accès à ces nouveaux avantages.
- ✓ Dans un contexte où les garanties des régimes frais de santé deviennent moins différenciées à cause du 100% santé et du « contrat responsable », de tels services complètent de manière adaptée la politique sociale de l'entreprise et participent à la différenciation du package d'avantages sociaux proposés.
- ✓ Un même service additionnel peut bénéficier à tous les parents, quel que soit l'âge des enfants. C'est le cas du service de conciergerie médicale par exemple, qui sera bien accueilli par toutes les équipes, même les non-parents !

Vous avez un projet de politique de parentalité ? Vous souhaitez faire étudier vos contrats pour proposer des garanties plus adaptées à vos salariés ?

Nos courtiers sont là pour vous accompagner !

CONTACTEZ-NOUS !

QUI EST AGEO ?

Courtier en assurances depuis **40 ans**, le groupe **AGEO** emploie **285 collaborateurs** œuvrant sur **4 métiers** :

- ✔ **Protection collective en santé et prévoyance**
- ✔ **Risques et dommages**
- ✔ **Retraite et protection du dirigeant**
- ✔ **Gestion pour compte**

POURQUOI CHOISIR UN COURTIER ?

L'écoute et le conseil sont au cœur de l'ADN du groupe **AGEO** depuis 40 ans ! Quelles que soient vos problématiques, nos courtiers vous apporteront des solutions sur mesure et vous accompagneront dans l'élaboration de votre projet, sa mise en place et son suivi.

Grâce à nos partenariats historiques avec les grands acteurs du marché de l'assurance, nous saurons trouver et sélectionner l'offre la plus compétitive et la plus adaptée à vos besoins !

Le groupe **AGEO** est certifié **Service France Garanti** : toutes nos équipes sont en France pour une qualité de service élevée et plus de proximité. Nous ne sous-traitons pas nos opérations téléphoniques.

Rejoignez nos clients et optez pour une relation de confiance, sur la durée et en toute transparence !

QUELQUES RÉFÉRENCES :

OPENCLASSROOMS

sodexo

**em
lyon
business
school**

KORIAN

XPOLogistics

Conclusion

Du grand groupe à la PME, nombreuses sont les entreprises qui lancent des programmes d'accompagnement de la parentalité au travail. Qu'ont-ils compris qui les motive à mettre de telles mesures en place ?

Qu'**être parent est une étape importante de la vie des salariés**, qui se répercute sur leur équilibre de vie, leur travail et leurs ambitions de carrière.

Que les **nouvelles générations** ne souhaitent plus travailler pour des entreprises qui ne proposent pas des **mesures de conciliation** vie privée / vie professionnelle.

Qu'un lien existe entre **parentalité, performance** et **engagement**.

Que pour **attirer les meilleurs talents et les garder le plus longtemps possible**, une politique de QVT est un argument de poids.

Heureusement, il n'est jamais trop tard pour se lancer ! Chaque entreprise a la possibilité de proposer à ses collaborateurs des mesures simples pour faciliter leur quotidien.

L'essentiel étant d'aligner le plan d'action RH avec les vrais besoins des salariés mais aussi avec les valeurs de l'organisation. Une politique globale de Qualité de Vie au Travail est un **véritable différenciant** et l'accompagnement à la parentalité en fait pleinement partie, au même titre que le soutien psychologique ou encore l'aide aux aidants.



Sources

Introduction :

1. INSEE : Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes (2020)
2. INSEE : Taux d'activité des femmes par âge de 1975 à 2020 (2022)

Partie 1 :

1. Rapport annuel de la Cour des Comptes sur la Sécurité Sociale (2023)
2. INSEE : Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes (2020)
3. Étude BVA Opinion - Prendre en compte de la parentalité dans la vie au travail (2019)
4. Étude Kantar pour la Maison Bleue (2022)
5. Enquête Robert Half - Ce que veulent les candidats (2023)
6. Étude Opinion Way pour l'Observatoire des familles - Comment les familles réussissent-elles à concilier leur vie familiale avec leur vie professionnelle ? (2023)
7. Étude Apicil et MOZART Consulting (2022)
8. Parlons RH : Intentions d'embauche en 2023 : les difficultés de recrutement persistent (2023)
9. Edenred : Recruter et fidéliser les millenials, mission impossible pour les RH ? (2022)
10. Consultation menée par le Conseil Supérieur de l'égalité entre les femmes et les hommes (CSEP) et l'institut BVA (2019)



Parentalité et travail : un nouvel enjeu RH



Suivez-nous sur **LinkedIn** et retrouvez toutes nos actualités et nos ressources : livre blanc, webinars, matinées d'échange, salons...

Ce livre blanc a été rédigé par **Anaïs Ramnoux** (cheffe de projet Marketing et Communication) et mis en forme par **Jean-François de Cubber** (infographiste).

Crédits : freepik.com/author/pch-vector

AGEO | Siège social : 7 rue de Turbigo - 75001 PARIS - RCS PARIS - SIRET 493 349 682 00010 | Adresse administrative : 14, rue Joliot Curie CS 30248 - 51010 CHALONS EN CHAMPAGNE CEDEX - RCS CHALONS EN CHAMPAGNE - SIRET 493 349 682 00028 | SAS au capital de 457 340 € | Numéro ORIAS : 15 001 350 - www.orias.fr | Société de courtage en assurances sous le contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution - <https://acpr.banque-france.fr> |