



Méthode FIER – Féliciter, Inviter, Ecouter, Renseigner

Attendre un enfant n'est pas anodin. La maternité et la paternité provoquent des bouleversements de diverses natures (physique et psychologique). Incorporation, sérénité ou angoisse, séparation, telles sont les grandes étapes qui marquent les neuf mois de grossesse d'une femme. Le père doit repenser son rôle d'homme et de père (réel, imaginaire, symbolique) et trouver sa place dans le concert familial. Dès le début, les futurs parents font face à des nombreux questionnements et parfois à des sentiments contradictoires.

Pour une femme active, une étape importante est d'annoncer son état à son lieu de travail : certaines collaboratrices ne ressentent aucune difficulté à le faire, d'autres au contraire craignent ce moment. Tout dépend de l'atmosphère et de la politique du personnel préexistantes au sein de l'entreprise. Un travailleur aussi a intérêt à annoncer sa future paternité à son employeur, parce qu'il a droit, depuis le 1er janvier 2021, à dix jours de congé paternité payé. Cette courte absence doit être organisée. Pour le futur père aussi, l'accueil de cette nouvelle sur le lieu de travail est de première importance.

La réaction adaptée est « F.I.E.R »

La réaction adaptée à l'annonce d'une grossesse ou d'une future paternité se résume en quatre points :

Féliciter
Inviter
Ecouter
Renseigner

1. **Féliciter** - Une grossesse ou une future paternité est un événement positif, porteur d'espoirs et de vie. Les premiers mots ne peuvent être que des félicitations ! Vous avez bien assez de temps pour réfléchir ensuite aux nombreuses questions qui vont se poser : d'abord, il convient de partager et de démontrer la joie qu'une future naissance représente pour les futurs parents.

En pratique : de nombreuses travailleuses ont vécu une annonce tendue et difficile : elles ont eu le sentiment de ne représenter qu'une source de problèmes pour l'entreprise. Cette situation provoque un surplus d'angoisse et de peur inutiles qui peut conduire à la maladie. Une femme enceinte a besoin de sérénité. Tout comme un futur père doit avoir la certitude de pouvoir prendre son congé paternité en toute sérénité.

2. **Inviter** – L'échéancier **mamagenda.ch** est utile aux employeurs, aux travailleuses ainsi qu'aux futurs pères. Pensé en priorité pour la gestion des grossesses, des congés maternité et des retours à la place de travail des travailleuses, les collaborateurs trouveront aussi des informations utiles dans le **mamagenda.ch**.

A votre collaboratrice

Informez votre collaboratrice de votre souhait de l'utiliser, montrez-le lui. Elle pourra accéder en tout temps à l'échéancier et aux informations qui lui sont destinées. Si elle n'a pas accès à l'internet depuis chez elle, il vous est conseillé de lui procurer un accès au travail ou d'imprimer les fiches qui la concernent et de les lui remettre lors des entretiens prévus.

Conseil : trois entretiens sont proposés par mamagenda.ch, le premier étant déjà l'annonce de la grossesse. Fixez les dates des deux prochains rendez-vous avec votre collaboratrice. mamagenda propose les thèmes à discuter pour chaque entretien.

Important à savoir : les variantes d'organisation du travail pour le retour après le congé maternité sont abordées au troisième entretien. Pour la future mère, il est difficile d'estimer ce que la



nouvelle situation lui apportera. Par conséquent, il n'est souvent pas facile de décider plus tôt de son futur.

A votre collaborateur

Invitez-le à découvrir **mamagenda.ch** et à le conseiller à sa partenaire.

3. **Ecouter** – Lorsqu'une femme active annonce sa grossesse, celle-ci est déjà en principe avancée de plusieurs mois (la plupart des interruptions spontanées de grossesse ont lieu durant le premier trimestre). Les premiers contrôles de santé ont déjà été faits ; vous pouvez vous enquérir de son état de santé et déterminer s'il y a lieu de prendre quelques mesures à sa place de travail. C'est important puisque les employeurs en Suisse ont l'obligation légale de protéger la santé de leurs employées enceintes.

En pratique : En général, une femme enceinte se voit remettre par le ou la professionnelle qui la suit un « carnet de grossesse » qui comprend ses paramètres de santé principaux, utiles tout au long de la grossesse et lors de l'accouchement. Si votre collaboratrice n'en a pas reçu, suggérez-lui qu'elle note dans un calepin ou sur un document accessible les indications principales de santé, les coordonnées de son ou sa gynécologue, de la sage-femme ainsi que du lieu de l'accouchement prévu (hôpital ou maison de naissance). Votre collaboratrice devrait avoir ces informations en permanence sur elle.

➔ Plus en ligne: Manuel **Info.maternite.ch** : [Protection de la santé](#)

➔ Fiche 18 « Attention danger! - L'évaluation de la place de travail. »

A votre collaborateur

Votre collaborateur a la possibilité de retirer son congé paternité en bloc(s) ou en journées dans les six mois qui suivent la naissance. Une courte absence d'un ou deux jours par semaine vous arrangera peut-être plus qu'une absence de deux semaines. Toutefois, soyez à l'écoute des besoins de votre collaborateur. Ils ne seront pas les mêmes s'il s'agit d'une naissance multiple, s'il y a déjà d'autres enfants dans la famille ou de la possibilité d'avoir de l'aide au sein de la famille et de l'entourage, etc.

4. **Renseigner** – Dès le premier entretien, vous pouvez mettre en avant la politique de votre entreprise. Si des dispositions spéciales dépassant le minimum prévu par la loi et favorisant la conciliation travail-famille ont été adoptées, vous valorisez votre entreprise et vous rassurez votre collaboratrice ou votre collaborateur.

➔ Plus en ligne: www.conge-paternite.ch

En pratique :

- *Quelle est la réglementation en vigueur au sein de l'entreprise ? (p. ex. durée du congé maternité, paternité ou parental « maison », niveau du salaire durant le congé de naissance, obligation de prendre une partie du congé maternité avant terme (seulement s'il est plus généreux que le minimum fédéral), etc.)*



- *Quelles sont les facilités mises à disposition des femmes enceintes au sein de l'entreprise ? (p. ex. endroits aménagés pour se reposer couchée, utilisation des WC pour handicapés, autorisation d'utiliser un ascenseur normalement interdit au personnel, etc.)*
- *Quelles sont les solutions de garde offertes au personnel pour leurs petits enfants ? (p. ex. crèche d'entreprise, collaboration avec une crèche extérieure, etc.)*
- *Autres attentions à disposition des nouveaux parents (p. ex. place de parc réservée, réductions de prix auprès de partenaires, camps de vacances, etc.).*