

Pour soutenir les parents face à la fin de vie de leur tout-petit et au deuil périnatal



ASSOCIATION
spama

LETTRE ANNUELLE
D'INFOS 2024

Il est temps d'aller vers les périphéries...

Depuis sa création, notre association n'a jamais vu sa croissance se ralentir, bien au contraire ! De nouvelles antennes se sont mises en place au cours de l'année 2023 dans des régions peu pourvues (Dieppe, Rochefort, Tulle, Bayonne, Thonon les Bains) ; d'autres se sont étoffées (Grenoble, Bruxelles, Rennes, St-Malo). Afin d'être au plus près des parents dans l'attente d'un soutien après le décès de leur tout-petit... Notre ligne d'écoute, assurée toute l'année par quatre bénévoles, sous la responsabilité d'une psychologue, est constamment sollicitée, y compris pour des deuils d'enfants plus âgés que nous orientons bien sûr vers d'autres structures d'accompagnement. Les besoins sont tellement importants face à ces drames de la vie !

Nous gardons notre cap, toujours vigilants dans la mise en place des actions de soutien, afin de veiller à être les plus ajustés possible. Les nombreux ateliers organisés un peu partout en France, mais aussi à Bruxelles et Luxembourg, à l'occasion de la Journée Internationale de Sensibilisation au deuil périnatal (15 octobre) ont été vraiment appréciés et les parents soulagés de se sentir moins seuls ! C'est avec émotion que nous retrouvons, à ces occasions, certains plus anciens, heureux d'avoir pu reprendre le cours de leur vie dans l'apaisement.

SOMMAIRE

Page 2

DATES CLÉS 2024

L'ASSO EN 2023

**POINT SUR LES GROUPES
D'ENTRAIDE**

Pages 3 à 7

**DOSSIER DÉTACHABLE :
LE MONDE DU TRAVAIL FACE
AU DEUIL**

> **L'entreprise doit s'intéresser
aux personnes endeuillées**

> **De l'autre côté du Rhin,
des entreprises frileuses...**

> **Propositions face au deuil
périnatal**

Page 8

**ZOOM SUR LA LIGNE NATIONALE
D'ÉCOUTE**

Aujourd'hui, avec la reconnaissance sociale du deuil périnatal, nous sentons le besoin d'ouvrir d'autres champs de réflexion ou d'accompagnement, pour aller en périphérie accompagner des personnes en attente de soutien ou explorer d'autres thèmes. C'est ainsi que nous avons ouvert un vaste chantier sur la question du deuil en entreprise et de la reprise du travail après le décès d'un tout-petit, pour voir si, là aussi, il ne serait pas possible d'imaginer d'autres manières de soutenir ces parents. Vous pourrez découvrir dans cette Lettre 2024, mais aussi sur notre site Internet, les réflexions, expériences et propositions d'actions à lancer dans ce vaste monde du travail.

Enfin, pour répondre à la demande émergente de grands-parents éprouvés eux aussi par le décès de leur petit-enfant, un groupe d'entraide sur Zoom va démarrer à leur intention dès le premier trimestre 2024, animé par une psychologue et une bénévole ayant perdu son petit-fils.

Notre enthousiasme et notre énergie ne peuvent faiblir, tellement encouragés par les retours des parents accompagnés mais aussi par vous tous, soignants ou personnes de la société civile qui nous soutenez depuis le début de notre aventure en 2006.



*Isabelle de Mézerac, présidente,
et le réseau des 75 bénévoles de l'association.*

Dates clés 2024

à Paris, du 2 au 4 février
4^e Nouvelles Journées d'échographie foetale

à Paris, le 23 mars
Journée Formation Continue des bénévoles SPAMA

à Paris, du 4 au 5 avril
22^e Journées du Collège National des Sages-Femmes

au Havre, du 15 au 17 mai
48^e Journées Nationales des puéricultrices et étudiants

à Reims, du 22 au 24 mai
52^e Assises Nationales des Sages-Femmes

à Paris, du 12 au 14 juin
5^e Congrès Paris Santé-Femmes

à Poitiers, du 12 au 14 juin
30^e Congrès de la Société Française d'Accompagnement et de Soins Palliatifs
SPAMA est membre de la SFAP

à Aix-en-Provence, du 25 au 27 septembre
29^e Journées de Médecine foetale

à Pau, du 3 au 5 octobre
Congrès InfoGyn

à Paris, du 14 au 15 octobre
Formation au Deuil Périnatal en lien avec la Fédération Européenne Vivre Son Deuil
SPAMA est membre de la FEVSD

à Nancy, du 16 au 18 octobre
53^e Journées de la Société Française de Médecine Périnatale
SPAMA est membre de la SFMP

à Paris, le 19 octobre
Journée "Une Fleur, Une Vie"

L'ASSO EN 2023, TOUJOURS AUTANT ENGAGÉE AUPRÈS DES PARENTS ENDEUILLÉS

Antennes SPAMA

95 rencontres de parents organisées dans le cadre des groupes d'entraide,
30 ateliers proposés,
+ 181 parents accompagnés individuellement, en dehors de ces groupes ou ateliers

Forum de parents

100 nouveaux parents inscrits, pour plus de 1 484 messages échangés au cours de l'année.

Ligne nationale d'écoute

232 appels reçus, dont **127 appels de parents endeuillés**,
et **25 suivis individuels de parents**, assurés dans la durée.

La Journée "Une Fleur, Une Vie" du 6 mai

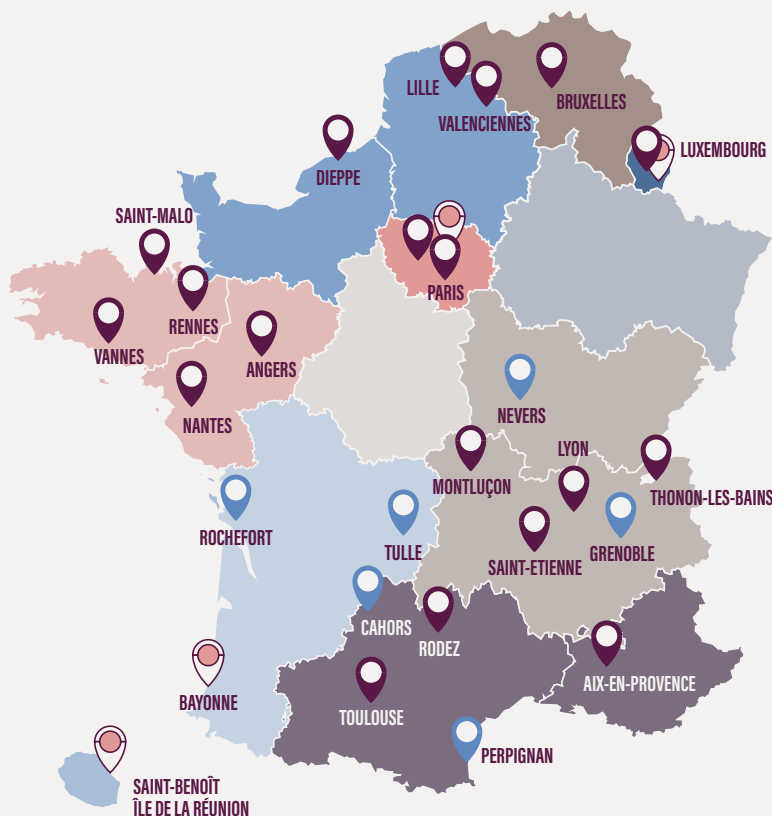
Un bouquet de près de 900 roses, de nombreuses activités pour les parents
et un atelier pour enfants tenu par les bénévoles SPAMA.

Bilan des publications pour les familles



sans compter les **6 200 coffrets et livrets deuil distribués gratuitement...**

SUIVEZ L'ASSOCIATION SUR LES RÉSEAUX    



POINT SUR LES GROUPES D'ENTRAIDE

📍 Existants

- > Aix-en-Provence
- > Angers
- > Bruxelles
- > Dieppe
- > Lille
- > Luxembourg
- > Lyon
- > Montluçon
- > Nantes
- > Paris Ouest
- > Paris Sud
- > Rennes
- > Rodez
- > Saint-Etienne
- > Saint-Malo
- > Toulouse
- > Thonon-les-Bains
- > Valenciennes
- > Vannes

📍 Ouverture 2024

- > Cahors
- > Grenoble
- > Nevers
- > Perpignan
- > Rochefort
- > Tulle

📍 En projet

- > Bayonne
- > Paris Nord
- > Ile de la Réunion (Saint-Benoît)
- > Luxembourg (2)



APRÈS UN DÉCÈS, LA QUESTION DE LA REPRISE DU TRAVAIL

Comme elle le fait pour les aidants, l'entreprise doit s'intéresser aux personnes endeuillées

Pour le sociologue Tanguy Chatel, le monde du travail ne peut plus ignorer le sujet du deuil, y compris le deuil périnatal. Le deuil doit être pensé au sein de l'entreprise puisqu'elle est un lieu de vie comme les autres où l'on se confronte à la vulnérabilité.

Propos recueillis par Fanny Magdelaine

«Chaque année, entre deux millions et demi et quatre millions et demi de Français sont nouvellement endeuillés, indique d'emblée Tanguy Chatel, sociologue spécialiste du deuil. On estime en effet qu'il y aurait entre 4 et 7 personnes endeuillées par décès en moyenne (673 000 décès en 2022). Ce n'est plus un phénomène anecdotique mais un phénomène de société et de santé publique.»

Pour le sociologue, la collectivité ne peut plus, ne serait-ce que mathématiquement, se désintéresser de ce sujet. Et le monde du travail n'y déroge pas : «L'âge moyen du deuil se situe aux alentours de 50 ans (62% des endeuillés ont entre 30 et 70 ans au moment du décès) et de ce fait une grande partie des personnes endeuillées sont des actifs.» Le coût du deuil pour le monde du travail a été estimé à 700 millions d'euros par an (indemnités journalières correspondant à 34 jours d'arrêt de travail en moyenne par personne endeuillée)...

Une réalité que l'entreprise ne peut plus ignorer d'autant que les attentes des citoyens vis-à-vis d'elle ont évolué : «On attend aujourd'hui de l'entreprise qu'elle tienne compte des éléments de la vie privée, précise Tanguy Chatel, co-fondateur du Cercle Vulnérabilités et Société, un think & do tank qui étudie les vulnérabilités du champ social et de la santé. L'entreprise n'est plus simplement ce lieu où on vient travailler, c'est un lieu où l'on vit et dont la responsabilité sociétale s'étend aussi à la qualité de vie au travail, à l'accompagnement des situations de vulnérabilité... L'entreprise est maintenant juridiquement considérée comme responsable du bien-être de ses collaborateurs.»

Le deuil n'est pas une maladie

Malgré tout, le sujet du deuil a encore du mal à pénétrer ce monde en dépit d'avancées significatives ces dix dernières années, comme en témoigne, par exemple, la loi de 2020 sur l'allongement du congé pour le deuil d'un enfant. Traditionnellement, l'entreprise délègue à la médecine du travail ou à la médecine de ville le soin de traiter ces situations de vulnérabilité. «Pour autant, le deuil n'est pas une maladie», rappelle Tanguy Chatel. Certes, la médecine du travail peut prescrire quand cela est nécessaire, elle valide le deuil et a un rôle de vigie et de prévention pour attirer l'attention de la collectivité sur ce sujet. «Mais il ne faut pas attendre de la médecine du travail la solution et ce n'est pas elle qui doit piloter la question du deuil en entreprise», poursuit le sociologue tout en appelant à élargir la vision rétrécie que la société a parfois encore du deuil : «On reste dans l'idée que le deuil, c'est un problème psychique. Alors que c'est un problème social, physiologique, affectif, financier, spirituel, etc.»

Un sujet d'entraide et de "pair-aidance"

«L'entreprise est directement concernée même si le deuil est à mon avis un des sujets de vulnérabilité les plus épineux qui se posent dans l'entreprise». En raison de sa dimension profondément intime d'une part et de la persistance d'un tabou autour de la question de la mort. «En pratique, ce sont d'abord les gens endeuillés qui aident les autres endeuillés, confirme le sociologue. Qui peut mieux comprendre et écouter un endeuillé qu'un autre endeuillé ? On nomme cela aujourd'hui "pair-aidance", c'est à dire l'entraide entre personnes qui ont été exposées à des situations de vulnérabilité similaires. Les enquêtes montrent que le soutien vient d'abord des collègues (c'est le premier niveau d'aide), ensuite du manager direct, de proximité, et de manière bien plus lointaine, du patron - sauf dans les PME -, et de manière encore plus lointaine, de la DRH ou des délégués du personnel.»

Au travail, le deuil serait donc d'abord un sujet de "pair-aidance" avant d'être un sujet d'organisation au sein de l'entreprise et de la société plus largement. «Bien sûr, il faut des cadres et des règles sur lesquels les gens pourront s'appuyer, mais il s'agit d'abord d'une question d'accompagnement, au sens où il faut former et aider ceux qui soutiennent les personnes endeuillées.»

Pour Tanguy Chatel, l'entreprise de demain est une entreprise qui est et sera capable d'intégrer la vulnérabilité des collaborateurs et de "capitaliser" sur cette vulnérabilité en tirant profit de leur expérience de vie. Cette perception de la vulnérabilité comme élément positif, le monde du travail l'expérimente depuis des années sur d'autres sujets comme le handicap ou les aidants familiaux. «De telles expériences de vie dans lesquelles on apprend énormément de choses, on peut les apporter ensuite au collectif de travail. Prenons exemple sur les compétences expérientielles des proches aidants à gérer le stress, à s'auto-organiser, à résoudre des problèmes complexes, à agir de manière autonome et ainsi de suite...». L'entreprise "agile" est cette entreprise qui saura tirer une valeur de l'expérience de ses collaborateurs vulnérables.

Le deuil, une situation de vulnérabilité avec d'autres

«L'entreprise semble désormais être capable de pouvoir faire converger positivement ces diverses situations de vulnérabilité - le sujet du deuil étant l'un d'entre eux, à la fois emblématique et

volumétrie - plutôt que les traiter un par un, suivant leur nature : la maladie d'un côté, le handicap, de l'autre, le surendettement, les addictions... Une convergence qui amène à penser une évolution des méthodes managériales, à penser une évolution de la liberté de parole autour des vulnérabilités dans le cadre professionnel. C'est intéressant parce que ces vulnérabilités transcendent les fonctions», note Tanguy Chatel. «Le deuil est universel et les hommes sont tous égaux devant lui, comme face à la douleur d'ailleurs. Le sujet est bien de convoquer l'humanité au coeur des fonctions professionnelles», ajoute l'expert en sciences sociales pour qui l'entreprise «n'est plus juste une organisation mais un organisme, au sens vivant, presque biologique du terme.»

Le sociologue est confiant : «Le sujet gagnant en visibilité, les personnes endeuillées vont avoir tendance à être moins complexées, à moins se cacher. C'est mon pari. Dans les dix ans qui viennent, on verra beaucoup plus le deuil, on pourra l'exprimer davantage.»

Le deuil périnatal : libérer la parole en entreprise aussi

Quid du deuil périnatal en particulier ? «On a beaucoup avancé ces vingt dernières années puisqu'il y a reconnaissance des congés, la possibilité de donner un état civil aux bébés décédés in utero, le droit à une sépulture... La société l'a reconnu, mais l'entreprise ?»

Pour Tanguy Chatel, nous sommes arrivés à un point de bascule. Le sujet est devenu visible, mais il y a encore des réticences à la libération de la parole. «Malgré tout, tellement de choses ont été faites que je pense que la légitimité du deuil en général et du deuil périnatal en particulier est irréversible», souligne Tanguy Chatel.

«Regardez le chemin parcouru sur la question des salariés aidants. Aujourd'hui, l'entreprise qui ne s'intéresse pas aux aidants est complètement ringarde ! Comme pour le sujet des aidants il y a vingt ans, le sujet du deuil va passer par une promotion associative, puis par une prise de conscience à un double niveau dans les entreprises (de proximité et institutionnel) et enfin par un accompagnement par les pouvoirs publics», affirme Tanguy Chatel qui trouve par ailleurs «aberrant que le ministère de la Santé ne traite toujours pas le deuil comme un sujet de santé publique. Ca reste plus compliqué de parler du deuil que de parler des aidants...»

«On bute sur des pudeurs. Le sujet du deuil reste un sujet profondément dérangeant» qui vient contrarier nos rêves d'une société de progrès, de performance, d'hommes augmentés... Le deuil, et sans doute plus encore le deuil périnatal, on n'a pas du tout envie de le faire rentrer dans l'entreprise. Pourtant, il est déjà là.»

«La mise en évidence en entreprise reste plus difficile parce que l'entreprise se veut rationnelle et tournée vers l'avenir. Et le deuil périnatal, c'est le deuil le plus irrationnel, c'est le deuil d'un avenir absurdemment brisé. Le plus difficile à connaître aussi tant il demeure caché. Mais en même temps, c'est celui qui affecte les forces les plus vives et les plus prometteuses de l'entreprises, des jeunes hommes comme des jeunes femmes. Il serait mal avisé de ne pas soutenir explicitement ces jeunes personnes à l'heure de la tension sur les ressources humaines et l'attractivité en berne de nombreux métiers.»

Le deuil périnatal est un sujet sensible, de l'ordre de l'intime : certaines personnes endeuillées vont pouvoir et vouloir en parler publiquement, d'autres non. Il y a peut-être encore plus de variabilité sur les ressentis dans le deuil périnatal que dans d'autres sujets de vulnérabilité. «D'où l'importance de libérer la parole mais sur mesure, dans la nuance et dans le rythme auquel la parole peut s'exprimer», intime Tanguy Chatel. De même, suite à un deuil, de manière générale ou pour un deuil périnatal, faut-il pouvoir reprendre rapidement le travail ou pouvoir être libéré du travail ? «C'est du cas par cas. Nous n'avons pas de réponse de principe à cette question.»

Ce "à la carte" mérite d'être posé comme étant une clé à laquelle les entreprises doivent faire attention. «Comment proposer sans imposer, comment accompagner en faisant du sur-mesure et réussir à tenir cet entre-deux pour communiquer sur le deuil en entreprise, sans en faire une sorte d'étendard ? Comment le traiter dans la nuance, en permettant aux personnes endeuillées de garder sur le sujet la part de pudeur qui leur convient ? Il faut être vigilant, ce sont des sujets qui touchent les personnes dans leur vie intime», prévient Tanguy Chatel.

Le double rôle des associations

Pour que l'entreprise s'intéresse davantage encore au sujet du deuil, il va falloir décomplexer le sujet en termes de savoir et d'accompagnement. D'où le besoin de "passeurs", un rôle tenu par la médecine du travail, par les associations, par les salariés ou les actifs eux-mêmes. «Mais pour oser parler, il faut avoir été conforté, consolidé, et ça, je ne pense pas que l'entreprise soit capable de le faire, ajoute Tanguy Chatel. Alors que les associations, elles, sont capables de le faire.» Les associations dont le double rôle est de soutenir les familles confrontées au deuil et de faire évoluer les mentalités «inlassablement», note Tanguy Chatel. Outre leur aide précieuse envers les personnes endeuillées, le monde associatif est là pour enclencher la mécanique, afin que le deuil devienne un vrai sujet public, y compris au travail. «Des associations comme SPAMA ont encore beaucoup, beaucoup, beaucoup de pain sur la planche», conclut le sociologue.



Sociologue enseignant-chercheur, Tanguy Châtel est expert depuis 2014 auprès de l'APM (Association pour les Progrès du Management) pour aider les chefs d'entreprise à mieux accompagner les nouvelles vulnérabilités au sein du monde du travail.

Bénévole d'accompagnement auprès des personnes en fin de vie depuis 2001, il co-fonde le Cercle Vulnérabilités et Société, "think tank" qui étudie avec plus de 40 organisations membres, la manière de valoriser la richesse des vulnérabilités dans le champ économique, sanitaire et social. Il est l'auteur de "Vivants jusqu'à la mort : accompagner la souffrance spirituelle en fin de vie" (2013 - Ed. Albin Michel) et de nombreux ouvrages collectifs ou articles.



De l'autre côté du Rhin, des entreprises très frileuses aussi...

Nikola Gazzo, qui a perdu un fils, cherche à proposer une formation sur le deuil aux services de ressources humaines (RH) d'entreprises allemandes. Une démarche loin d'être simple...

Propos recueillis par Fanny Magdelaine

Suite au décès de son fils en 2014, Nikola Gazzo a revu ses priorités et repensé sa carrière autrement, comme de nombreux parents endeuillés. Sa stratégie a été de placer le sujet du deuil dans la presse, afin de sensibiliser les chefs d'entreprise, mais aussi dans des magazines spécialisés (psychologie, sociologie). Elle cherche aujourd'hui à proposer une formation sur le deuil aux services de ressources humaines (RH) d'entreprises allemandes, persuadée que le sujet ne doit plus être ignoré par le monde du travail, au même titre que le "burn out" par exemple : «Il existe en Allemagne des institutions qui forment du personnel pour prendre en charge ce "burn out", et qui s'adressent bien souvent aux RH. Ces formations s'intègrent dans la formation continue, en lien avec la caisse maladie nationale ou parfois avec les assurances, comme AXA Allemagne. J'ai donc frappé à ces portes-là, mais malheureusement, jusqu'à présent, je rencontre peu de succès...», regrette la coach en résilience.

Pourquoi peine-t-elle à faire aboutir ce projet ? «Je peux juste constater que la mort n'est pas un sujet dans le monde du travail qui ne veut pas en entendre parler...», répond Nikola Gazzo. Et la coach d'illustrer son propos par une expérience vécue : suite à la publication de son article en Février 2022 dans le Frankfurter Allgemeine Zeitung, rubrique Métiers et opportunités, un chef d'entreprise – d'une grande brasserie allemande – l'avait contactée, intéressé par cette démarche d'informer et de former ses salariés sur le deuil : «On a longuement parlé sur les effets du deuil dans le monde du travail, notamment les "séquelles" primaires quand on est fraîchement endeuillé, raconte Nikola Gazzo. Il était très intéressé et projetait d'organiser une séance au sein de son entreprise pour parler du deuil, suite au décès récent d'un de ses salariés sur son lieu de travail. Tout était validé et en dernière minute, un de ses chefs d'équipe a argué du fait que le sujet était trop personnel...» Il est vrai qu'en Allemagne, comme en France, l'accompagnement du deuil reste essentiellement associatif.

Ce que regrette Nikola Gazzo : «Heureusement que les associations sont là pour les personnes endeuillées mais quel RH ou quel chef d'entreprise sait que des associations comme Vivre son deuil, SPAMA et beaucoup d'autres encore existent ?» D'où l'importance, selon elle, de ne pas laisser le sujet aux seules mains «des associations, des psys et de la médecine du travail, rappelle-t-elle, d'autant plus que le deuil n'est pas une maladie ou une pathologie, c'est un état spécifique». Le premier pas est de faire connaître ces lieux d'écoute, de partage et de soutien sur le lieu du travail, de guider les salariés vers ces lieux existants : «Car c'est le rôle de l'entreprise d'informer ses salariés et de leur donner des outils», avance Nikola Gazzo. La formatrice est par ailleurs en lien avec les acteurs de "la Gestion Santé en entreprise", comme on l'appelle en Allemagne : «Il s'agit d'une formation que l'on peut également suivre quand on travaille dans les ressources humaines. C'est une formation de prévention. Et mon tout petit objectif, par rapport à cette formation, indique Nikola Gazzo, c'est d'ajouter un module sur le deuil puisqu'on y traite de l'absence pour dépression, burn out, bore out, grossesse... J'aimerais donc que le deuil y soit mentionné pour aller dans le sens d'une reconnaissance en entreprise.»

Diffuser une brochure pour parler du deuil

Malgré les difficultés qu'elle rencontre, Nikola Gazzo reste patiente, continuant à avancer à petits pas, très humblement. «Avec un groupe d'experts allemands, nous préparons également une brochure toute simple à destination des personnels confrontés quotidiennement à la mort, à savoir les infirmières et les médecins en soins intensifs, le personnel des "hospices", les pompes funèbres et également les médecins généralistes puisque ce sont les premières personnes à qui l'on s'adresse quand on est endeuillé. Vous ne pouvez sans doute pas l'imaginer, mais il n'y a pas un seul flyer ou une seule

petite brochure en Allemagne pour expliquer ce que c'est le deuil», indique Nikola Gazzo, envieuse des pays scandinaves ou des pays anglo-saxons qui osent aborder simplement et sereinement le sujet, sans tabou. Cette brochure présentera de manière simple le deuil, ses spécificités, ses effets, et elle intégrera bien un chapitre sur le lieu de travail. La brochure listera également les lieux ressources – églises, associations et ONG, numéros verts... - pour accompagner les personnes en deuil et informer de manière universelle.

Si Nikola Gazzo regrette de ne devoir s'en tenir qu'à cette première action, elle ne renonce pas pour autant à sensibiliser les RH et les chefs d'entreprise, convaincue des effets positifs d'un tel accompagnement et même étonnée que ces dirigeants «ne se rendent pas compte des pertes économiques liées au deuil, quand les employés ne sont plus en état de travailler. Des études sur le sujet existent, aux Etats-Unis en particulier, mais cet argument est moins éthique et il n'est pas politiquement correct d'en parler au sein des entreprises», souligne la coach.

Rejoindre la France et le Royaume-Uni parmi les bons élèves de l'UE

Pour l'heure, la brochure est prête, le groupe qui l'a réalisée est encore en recherche de financements, «nous sommes actuellement en lien avec le ministère de la santé et des fondations privées», indique Nikola Gazzo. Cette brochure, d'abord imprimée à quelque 10 000 exemplaires, sera une première porte d'entrée pour une meilleure reconnaissance du deuil dans la société allemande et notamment dans la sphère économique. La coach, déterminée à faire bouger les choses en Allemagne, a d'autres objectifs en tête, comme celui de «lancer une proposition de loi sur le prolongement du congé de deuil en Allemagne (actuellement de deux jours !), puis pour l'Europe, au sein du Parlement européen et de la Commission européenne. La France et le Royaume-Uni sont les bons élèves de l'Union européenne, souligne Nikola Gazzo, citant pour la France la loi du 1er Juin 2020 qui porte à 15 jours le congé après le décès d'un enfant de moins de 25 ans. Vous êtes vraiment plus avancés sur le sujet que nous !»



Diplômée de Sciences Po et des Langues O de Paris, Nikola Gazzo est passée d'un coaching marketing auprès d'artistes à coaching de résilience en 2021, déterminée à aider les personnes endeuillées et à diffuser dans le monde de l'entreprise en Allemagne ce soutien pourtant nécessaire. Bénévole à Vivre son deuil lorsqu'elle est à Montpellier, elle témoigne de la difficulté à intégrer au travail ce sujet. Sans doute plus encore en Allemagne qu'en France...

Bibliographie :

- *Praxisbuch : Resilienz und Balance*, Carolin von Richthofen und Nathalie Vitzhum, Ed. Beltz
- *Über(s) Leben nach dem Tod eines Kindes*, Nikola Gazzo et al., Ed. BoD

Un mail pour guider les collègues

« le: 15 juin 2020 à 09:32:47 »

Chers tous, je voulais partager avec vous le mail que j'ai envoyé à mes collègues avant ma reprise de travail. J'ai la chance d'évoluer dans un milieu bienveillant mais je voulais désamorcer certaines choses avant mon retour pour conseiller les gens car ils sont souvent démunis face à ce que nous vivons [...].

"Chers collègues,

J'espère que vous allez tous bien. Comme X vous l'a annoncé, je reviens demain au bureau en mi-temps thérapeutique. Je sais que mon retour peut susciter peut-être chez vous certaines appréhensions, car on ne sait souvent pas quoi dire face à une personne qui vient de perdre son enfant et je vous rassure, il n'y a pas de mots face à cette épreuve de la vie, c'est souvent l'écoute qui importe le plus. Je tenais à vous dire que je suis restée la même, je suis juste plus écorchée forcément.

La perte d'Alice n'est pas pour moi un sujet tabou. Ma petite Alice, ma merveille, fait à jamais partie de ma vie. C'est ma deuxième fille et cela le restera. J'aime parler d'elle et qu'on vienne m'en parler. J'aime entendre son prénom et je veux continuer à le prononcer [...] Chaque 27 et 11 du mois sont des dates difficiles à passer pour moi, alors je serai moins en forme mais toujours debout, comme dirait Renaud [...] je vous demande juste une chose : ne pas faire comme s'il ne s'était rien passé et comme si je revenais de longues vacances, car justement il s'est passé quelque chose, j'ai perdu mon enfant à jamais [...]

Le dernier conseil et le plus important à retenir est d'agir naturellement avec moi. Je ne veux pas de malaise, de regards baissés... Je le vis déjà assez au quotidien et c'est dur car je n'ai pas de maladie contagieuse, j'ai juste perdu un enfant. Alors oui ça fait peur, oui cela arrive encore de nos jours, mais promis ce que j'ai eu ne se refait pas [...]. A demain

Yolande

SUR LE FORUM DES PARENTS

Re : Un mail pour guider les collègues

« Réponse #6 le: 16 août 2023 à 20:06:23 »

Chère Yolande,

merci pour ce très beau message. Ma femme et moi avons perdu notre petit Basile il y a bientôt deux mois, et le chemin du retour au travail approche et je suis très anxieux. Comment retrouver du sens dans son travail quand on vient de perdre son bébé ? Comment gérer le regard ou l'absence de réaction de ses collègues ? Ce mail envoyé est très doux et très prévenant, je pense que je m'en inspirerai lorsqu'il faudra y retourner. Cela permet d'éviter les malaises, mais aussi de prendre le contrôle sur ce retour, en étant maître de ce que l'on souhaite entendre ou non [...]

Matthieu

Propositions face au deuil périnatal

Trois bénévoles SPAMA, ayant vécu un deuil périnatal, nous proposent leurs réflexions pour aider le monde de l'entreprise à mieux accueillir les parents touchés par ce terrible deuil. RH ou salariées de grandes entreprises françaises, elles ont su faire la jonction entre ces deux mondes. Puissent-elles être enfin entendues !

«La reprise du travail, après la perte d'un bébé, peut être une étape très difficile pour les parents. Le cheminement dans ce deuil n'étant pas linéaire, reprendre un rythme normal n'est pas évident.

Souvent, les parents doivent faire face à des moments de doute, de fatigue physique et psychologique, à des appréhensions sur leurs capacités à reprendre leur activité professionnelle, à retrouver les collègues de travail et, plus globalement, à être confrontés au monde extérieur. Il est donc indispensable d'être à l'écoute de leurs besoins, afin de pouvoir préparer au mieux leur retour et accueillir leur deuil.»

Barbara, Sophie et Charlotte



Reconnaissance et légitimité

Ne pas faire comme si rien ne s'était passé, prendre en compte le deuil du parent et pouvoir lui permettre de l'exprimer, s'il le souhaite.

Mettre en place certaines initiatives au sein de l'entreprise pour manifester son soutien (ex/autour de la Journée Internationale du deuil périnatal).



Aménagement du poste de travail du parent

Etre vigilant face à une reprise trop rapide qui pourrait être non ajustée.

Adapter son poste en fonction de sa pénibilité (travail physique, bruit, horaires...)

Prendre en compte ses besoins, ses limites, ses difficultés.

Tenir compte du fait que le parent ne revient pas avec les mêmes capacités qu'avant son départ.

Le parent a droit à son congé maternité/paternité.

FICHE ENTREPRISE

Accueillir le parent ÉCOUTE

S'adapter à ses besoins

Mise à sa disposition des ressources de l'entreprise

Avoir une écoute active et bienveillante.

Faciliter le contact avec le Service RH, Médecine du Travail, Assistante sociale, Psychologue...

Communication autour du deuil du parent

Lui proposer un interlocuteur privilégié, avant même son retour au travail, pour faire le lien avec l'entreprise.

Respecter le souhait du parent qui ne veut pas que l'entreprise communique sur la perte de mon bébé car il n'a pas envie d'en parler.

L'aider s'il préfère que seul son cercle de collègues proches soit au courant de la perte de son bébé.

Le soutenir s'il souhaite que ses collègues soient au courant du décès de son bébé et s'il est prêt à en parler.

Espace dédié et sécurisant

Offrir un espace sécurisant où le parent pourra se réfugier en cas de besoin. Pour échanger, pleurer, s'apaiser, se reposer...



Plus d'informations dans la nouvelle rubrique
["La question de la reprise du travail"](#)

ZOOM SUR LA LIGNE NATIONALE D'ÉCOUTE

Allo, Association SPAMA ?

Nous sommes quatre à assurer l'écoute pour la ligne de SPAMA, chaque semaine de 9 heures à midi, voire plus longtemps encore selon les besoins des personnes et nos disponibilités...

Écouter, c'est accueillir ces parents qui nous parlent d'eux, de leur histoire et du deuil qui les frappe et les rend tellement vulnérables ! Il s'agit pour nous de les entendre dans leur terrible chagrin, les guider à travers les méandres du doute, de la culpabilité et de l'impensable : «*Qu'avons-nous fait ou pas fait pour que cela nous arrive ?*». Les aider à mettre des mots sur leurs émotions et les laisser parler encore et encore... raconter et reprendre le récit du traumatisme, les accompagner et juste être là. Puis les aider à dérouler le fil des mots, pour entourer chacun d'un cocon protecteur et leur permettre de traverser le plus dur.

Nous veillons à leur donner des informations pratiques, leur indiquer ce que l'association peut mettre à leur disposition et les diriger vers les bénévoles les plus proches de leur lieu de résidence ; sinon, il est essentiel de reprendre un rendez-vous en ligne, pour ne pas lâcher cette amorce de lien et permettre de consolider l'étayage. Bien sûr, nous évaluons la situation et les liens avec l'entourage direct, le médecin traitant, la mise en oeuvre d'un suivi psychologique, pour s'assurer qu'il existe des relais sur place. Parfois, il est nécessaire d'organiser ce suivi, en dehors de la ligne d'écoute, quand trop de solitude, d'isolement et trop peu de réconfort auprès d'eux les fragilisent...

Il arrive aussi que le contact soit le fait des grands parents de ce bébé qui peut être en soins palliatifs, porteur d'une malformation létale, ou déjà décédé in utero, en attente d'un accouchement qui tarde à se déclencher. Comment venir en aide à leur fille ou belle-fille, fils ou gendre ? Comment faire abstraction de leur propre chagrin pour essayer d'aider au mieux ce jeune couple et leur éviter un naufrage émotionnel ?

Certains appels ne concernent pas directement la spécificité de l'association SPAMA quand des parents s'adressent à nous pour les soutenir lorsqu'ils ont perdu un enfant plus grand, déjà adulte depuis longtemps, mais resté tellement petit dans le psychisme des parents... Nous les écoutons, les soutenons et les orientons vers une association plus adaptée au deuil qu'ils affrontent.

Des couples téléphonent aussi pour savoir si la législation leur permet d'inscrire dans le livret de famille leur enfant décédé il y a longtemps, quand le silence se faisait autour de ces petits morts, quand personne ne proposait de penser à cet enfant dans sa famille. Beaucoup d'émotions s'il peut enfin se trouver nommé avec ses frères et soeurs, même 20 ou 30 ans après. La ligne est aussi utilisée par les professionnels de périnatalité, pour un texte de loi, un renseignement sur la disponibilité de bénévoles dans telle ou telle région, les ouvrages de référence ou pour faire le lien entre leurs patientes et les rencontres de parents.

Nous sommes témoins de beaux échanges, de moments d'émotions intenses, de temps passé à craindre pour l'avenir d'un parent et de doute sur l'aide qu'on a pu lui apporter. Malgré tout, nous entendons souvent, en retour, ces quelques mots qui en disent plus long que tous les discours : «*Merci à l'association d'exister !!*»

Marie-Christine, Camille, Edith et Françoise.

+33 (0) 7 87 85 37 81

**Tous les matins,
du LUNDI au VENDREDI**



**appel
aux dons**

Votre soutien est important !

**Vos dons nous aident à poursuivre notre action
et vous bénéficiez d'une réduction d'impôt.**

**Vous pouvez toujours faire un don en envoyant un chèque à l'ordre
de SPAMA : 3, rue du Plat - 59000 LILLE. Un reçu fiscal vous sera retourné.**



**VOTRE DON
EN LIGNE**

www.association-spama.com