

APRÈS LE DÉCÈS D'UN TOUT-PETIT

La question de la reprise du travail

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.

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...

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.

©Association SPAMA - Reproduction interdite

