

BAMP

• Collectif • •

INFERTILITÉS
TOUS CONCERNÉS!

ÉTUDE 2025
INFERTILITÉ, AMP ET TRAVAIL
Par le Collectif BAMP

RAPPORT

Infertilité et AMP :
quels impacts sur les
salariés et les entreprises ?
Comment agir ?

Avec le soutien de

fertility
matters
@work.

THIS CAN
GLOBAL



FERRING
PHARMACEUTICALS

www.bamp.fr

Qui sommes-nous ?

Le Collectif BAMP, crée en 2013, est une association engagée auprès des personnes infertiles ayant recours aux techniques d'assistance médicale à la procréation et des parents d'enfants nés via l'AMP.

Association Loi 1901, reconnue d'intérêt général, agréée par le Ministère de la Santé depuis 2022

Experts des problématiques en lien avec l'infertilité et l'AMP, nous intervenons dans le cadre de nos missions, à la fois auprès des citoyens et des professionnels de santé mais également auprès des entreprises et des institutions.

BAMP
• Collectif • • • •



01.

Contexte

et enjeux

Une enquête
nationale
pour objectiver
l'impact de l'AMP
sur la vie
professionnelle,
sensibiliser à ses
enjeux et identifier
des pistes
d'actions.

L'infertilité touche 1 couple sur 4 en France.

Derrière ce chiffre se cachent des milliers de salariés qui, chaque jour, tentent de concilier parcours médical, fatigue et obligations professionnelles. Pour beaucoup, l'assistance médicale à la procréation (AMP) est un **véritable parcours du combattant**, à la fois médical, psychologique et logistique.

L'association Collectif BAMP, engagée depuis 2013 pour briser le silence autour de l'infertilité, a souhaité, avec ses partenaires, **documenter l'impact concret de ces parcours sur la vie professionnelle et identifier les leviers d'action pour les entreprises**. Cette grande étude à la fois nationale et internationale (initiée dans 6 pays en parallèle), en partenariat avec Fertility Matters At work, This Can Happen et Ferring, vise à sensibiliser, objectiver et proposer des solutions concrètes.

Droit à des autorisations d'absence

- Les personnes suivant un parcours d'AMP ont **droit à des autorisations d'absence pour réaliser les examens médicaux nécessaires** (trajet inclus), après en avoir informé son employeur, qui peut demander un certificat médical.
- Le où la **conjoint-e a droit à une autorisation d'absence pour 3 de ses examens** pour chaque protocole.

L'employeur ne peut refuser ces absences et doit maintenir la rémunération. Ces absences étant considérées comme du travail effectif.

Protection contre les discriminations

Conformément aux articles L. 1225-1, L. 1225-2 et L. 1225-3 du Code du travail, **les salariés engagés dans un parcours d'AMP bénéficient d'une protection juridique renforcée contre certaines discriminations** liées à leur situation, et sont protégés contre le refus d'embauche, le licenciement et les mutations injustifiées.

Risque pour les employeurs en cas de discrimination : peine d'emprisonnement de trois ans et d'une amende maximale de 45 000 €.

02.

Méthodologie

Une étude pionnière par son double prisme - salarié.e.s et employeurs

UN OBJECTIF :

Offrir un regard croisé sur le sujet grâce à deux questionnaires en ligne diffusés, de fin août à début octobre :

- un destiné aux salariés concerné·es par un parcours d'AMP
- un pour les employeurs (RH, managers, responsables RSE ou QVCT)

Les questionnaires comprenaient à la fois des questions fermées et ouvertes, portant sur le vécu des salariés, les conditions de travail, la communication interne et les politiques RH existantes.

Un échantillon représentatif permettant de donner à voir la réalité de l'impact de l'AMP sur la vie professionnelle et la façon dont elle est aujourd'hui prise en compte (ou pas) par les entreprises :

965
salariés

ont répondu au questionnaire employé.

105
employeurs

représentant divers secteurs (privé comme public),
ont participé au questionnaire employeur.

03.

Principaux résultats

et enseignements

CONSTAT

N°1

Les parcours d'AMP ont un impact considérable sur la vie professionnelle des salariés concernés.



SANTÉ MENTALE

78%

des répondants rapportent un **impact significatif** de leur parcours AMP **sur leur santé mentale.**

- **90%** ont ressenti de l'**anxiété** pendant leur parcours.
- **66%** prévoient ou recherchent un **soutien psychologique.**



SANTÉ PHYSIQUE

60%

indiquent également un **impact physique tangible**, notamment en raison de la fatigue, des traitements hormonaux et du stress accumulé.

“

Les traitements m'ont épuisé physiquement et émotionnellement. Aller travailler certains jours relevait du défi.

Une salariée répondant au questionnaire



PERFORMANCE

71%

des répondants estiment que leur **performance au travail a été affectée**.

Les témoignages récoltés soulignent la difficulté à maintenir la concentration, la culpabilité liée aux absences répétées et la pression à rester performant.

“

Je donnais tout pour ne pas que cela se voit, mais à l'intérieur, j'étais épuisée.

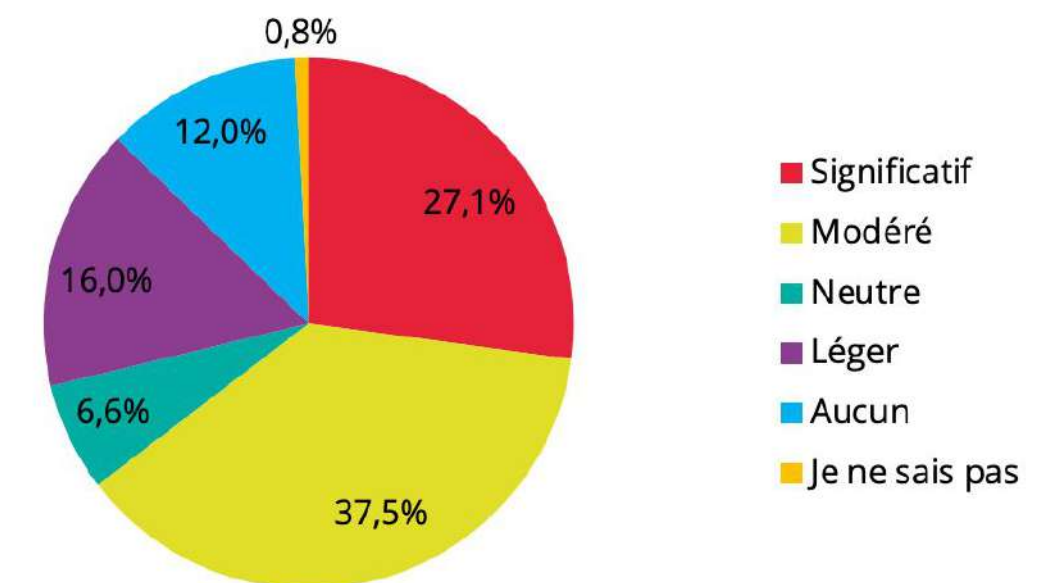
Une salariée répondant au questionnaire



87%

indiquent que leur parcours AMP a aussi un impact financier (dont 27% significativement) du fait des dépassements d'honoraires et traitement non pris en charge

Votre parcours d'assistance médicale à la procréation a-t-il ou a-t-il eu un impact financier ?





ORGANISATION DU TRAVAIL

81%

des salariés répondants **ont pris des congés pour leur parcours.**

Ils ont utilisé des congés payés ou leurs RTT, pour pouvoir notamment réaliser tous les examens et actes médicaux, faute d'informations et de cadre clair sur les autorisations d'absences. Cette situation crée un sentiment d'injustice.



ORGANISATION DU TRAVAIL

66%

ont posé des arrêts maladie
pendant leur parcours dû à des
impacts physiques,
psychologiques ou n'avaient
pas le choix pour réaliser leurs
examens dans de bonnes
conditions.

“

***J'étais à la limite du burn out.
Mon corps allait lâcher pendant mon parcours pma.
Je n'avais pas le choix que de m'arrêter.***

Une salariée répondant au questionnaire



RELATION PROFESSIONNELLE

48%

des salariés interrogés disent
que leur parcours a eu des
**impacts sur leur relation au
travail.**

Un parcours qui crée une
culpabilité, une forme de
distance et un sentiment
d'isolement.



CARRIÈRE

50%

des salariés disent que leur parcours a eu **un impact sur leur carrière.**

Les raisons ?

- 34,7% à cause de **promotion limitées,**
- 35,5% se sont **restreints dans leur envie d'évolution,**
- 22% l'**impression d'avoir été traités différemment.**

“

“À partir du moment où j’en ai parlé, je n’ai plus eu aucune promotion ni augmentation. J’ai été mise au placard”

Une salariée répondant au questionnaire



CARRIÈRE

41%

des salariés ont **envisagé ou quitté leur emploi à cause de leur parcours AMP !**

Des chiffres alarmants

qui illustrent la **nécessité pour les entreprises de se saisir de ce sujet** pour éviter la perte de talents et préserver la qualité de vie au travail.

CONSTAT

N°2

Et pourtant...un manque d'accompagnement et un sujet très peu pris en considération dans les politiques RH des entreprises.

Les employeurs reconnaissent l'importance du sujet...

77% * répondent que les parcours d'AMP représentent un **événement de vie important**.

88% * pensent que le **soutien à la fertilité importe pour attirer des nouveaux talents**,

77% * pour **engager les employés**,

79% * pour les **retenir**.

**somme des réponses très important, important, assez important*

Certains d'entre eux constatent dans leurs témoignages que les traitements et les parcours d'AMP affectent les salarié.es :

« *Fatigue accrue et baisse d'énergie* »,

« *manque de concentration* », stress émotionnel important, augmentation des absences, désengagement temporaire, baisse de motivation.

...mais ils n'agissent pas pour autant !

35%

seulement **déclarent avoir une politique RH et/ou des mesures spécifiques pour le soutien à la fertilité.**

51%

nous disent que **les défis liés à la fertilité et au fait de fonder une famille ne sont pas pris en compte dans la politique de l'entreprise** en matière d'engagement et de bien-être des employé·es

« Prévoyez-vous de mettre en place une politique RH ou des mesures spécifiques de soutien à la fertilité ? »

51% répondent NON à la question et

20% je ne sais pas

Côté salarié, le constat est le même :

88% des employés interrogés nous disent **qu'il n'y a pas de soutien spécifique** (politique RH ou mesures spécifiques) **à la fertilité dans leur entreprise.**

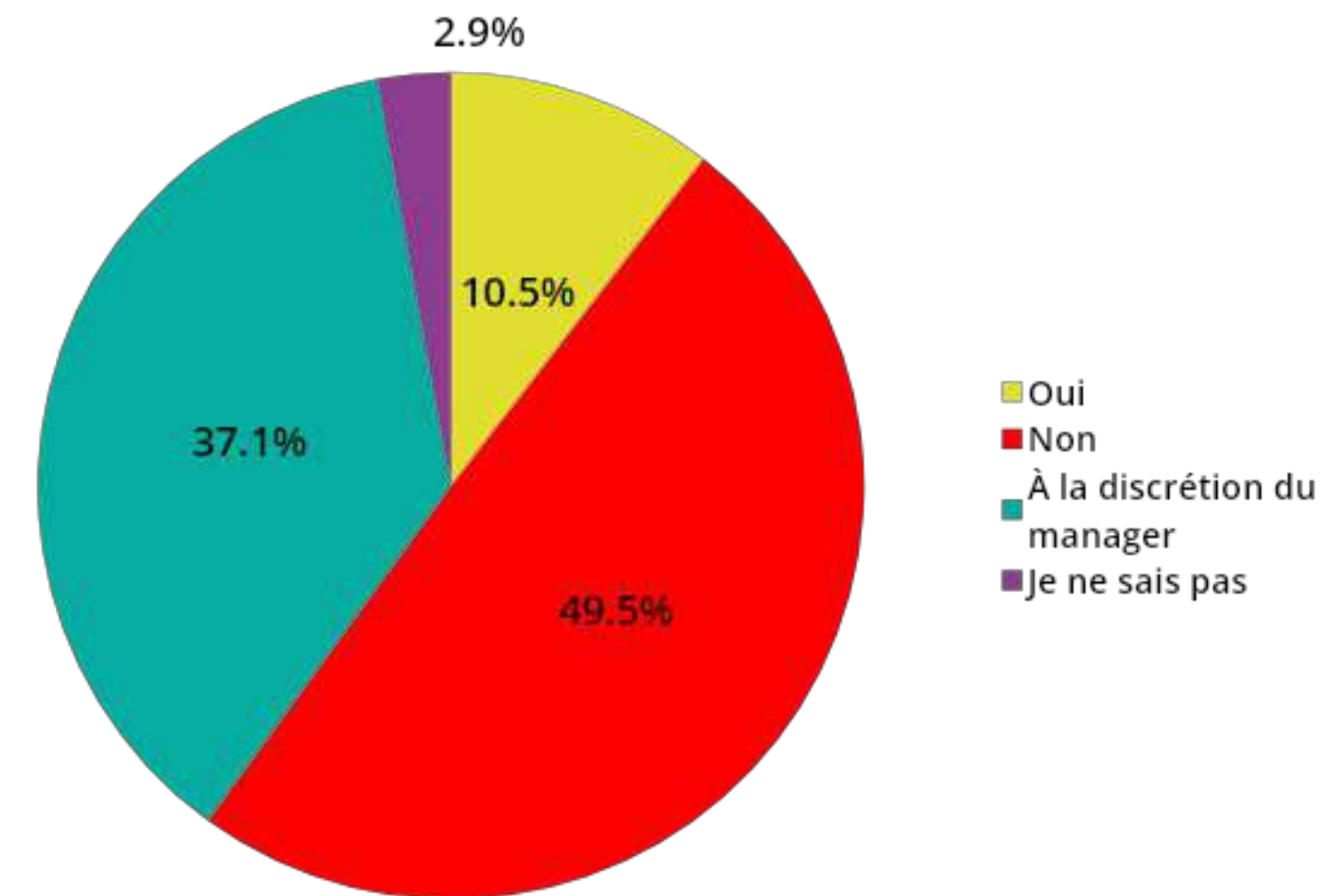
Quand des mesures existent, elles manquent de concret et de cadre

Le peu d'employeurs qui mettent des mesures en place rapportent essentiellement :

- un soutien psychologique
- des actions de sensibilisation
- l'autorisation du télétravail pour plus de flexibilité

... mais **peu de mesures vraiment structurantes**. *Exemple* : des congés supplémentaires ne sont pas proposés ou souvent à la discrétion du manager (**37%**).

Votre organisation accorde-t-elle un congé dédié supplémentaire (en plus des autorisations d'absences) pour les rendez-vous médicaux liés au parcours d'assistance médicale à la procréation ?



Les autorisations d'absences , pourtant prévues par le code du travail, semblent mal connues, peu utilisées et peu appliquées

Deux faits alarmants :

29% des profils employeurs répondent qu'ils ne **sont pas bien au fait des autorisations d'absence** légales.

39% nous disent que **l'entreprise ne les applique pas...**

Côté salarié :

60% nous disent que leurs droits concernant leurs autorisations d'absences dans le cadre d'un parcours AMP ne sont **pas suffisamment explicités par l'entreprise**.

53% indiquent **avoir eu des difficultés pour les prendre ou ne pas les avoir prises** (18% avec difficulté, 14% ne savaient pas que cela existait, 14% n'ont pas voulu les utiliser par peur de représailles, 6% n'ont pas pu les utiliser).

Les employeurs ne semblent pas mesurer totalement l'impact de ces parcours ni être bien informés

63% disent **ne pas se rendre compte de l'impact physique du parcours**

65% ne se rendent **pas compte de l'impact financier**

74% des entreprises interrogées **ne proposent pas de formation manager sur le sujet**

Et côté salarié.es, seulement **39%** pensent que leur **manager comprend l'impact** de leur parcours



“

Le manque d'informations sur ces sujets est le principal problème.

Un employeur répondant au questionnaire

CONSTAT

N°3

Les salariées parlent de leur parcours mais restent très frileux, dans un contexte où le sujet semble encore tabou et où ils ne se sentent pas complètement soutenus

Les salariés parlent de leur parcours mais restent très inquiets de l'impact sur leur emploi

85% des salariés interrogés **disent avoir informé quelqu'un au travail** de leur parcours d'assistance médicale à la procréation (à 49% en priorité à leur manager et à 25% un collègue).

Pour autant, ils étaient **59%** à **avoir des craintes à l'idée d'en parler**.



Des peurs face aux tabous qui persistent

Peur du jugement et de la stigmatisation : « peur du regard », « d'être mise à l'écart », « qu'on me voie comme moins performant. »

Peur de conséquences professionnelles :

de nombreux cas de discriminations sont rapportés : "Ils m'ont refusé un poste de directrice car je suis en parcours. », « je n'ai plus eu d'évolution salariale à partir du moment où j'ai eu ma première absence PMA. »

Peur d'être incompris.es et de subir des remarques déplacées

« tu es sûre que ce n'est pas parce que tu es trop stressée ? » ce qui mène à un sentiment d'isolement émotionnel : beaucoup disent « n'avoir personne à qui en parler » au travail, et « faire semblant que tout va bien ».

Une demande implicite : confidentialité

« Je ne voulais pas que tout le monde soit au courant », bienveillance et cadre clair « le manque de compréhension est immense. On a besoin d'un cadre, pas d'un silence. »

Derrière la peur, un besoin s'exprime :

pouvoir en parler et être écouté, avec **bienveillance et discrétion**, sans que cela ait de conséquence sur la carrière, savoir que l'entreprise protège et encadre ces situations plutôt que de les laisser au cas par cas.

Et quand ils en parlent, ils ne se sentent pas complètement soutenus...

Seuls **39%*** des salarié.es **se sentent réellement soutenus sur leur lieu de travail**

Seul.es **43%** des salarié.es **se sentent vraiment soutenus par leur manager.**

18% seulement **quand cela concerne les RH**



**Somme des répondants qui se disent très soutenus ou soutenus*

Et ils peinent à trouver de l'information sur le sujet

88% des salariés interrogés nous disent **qu'il n'y a pas de soutien spécifique à la fertilité** dans leur entreprise.

Et la communication sur le sujet semble limitée ou l'information difficile à trouver :

- **59%*** ne savent pas où trouver l'information
- Et pour beaucoup, il y a un manque de sensibilisation et de communication sur le sujet**



* Réponses "non" ou "je ne sais" à la question "savez-vous où trouver l'information?"

**En quoi la politique RH / mesures prévues en matière de soutien à la fertilité ne répondent-elles pas à vos besoins ?

CONSTAT

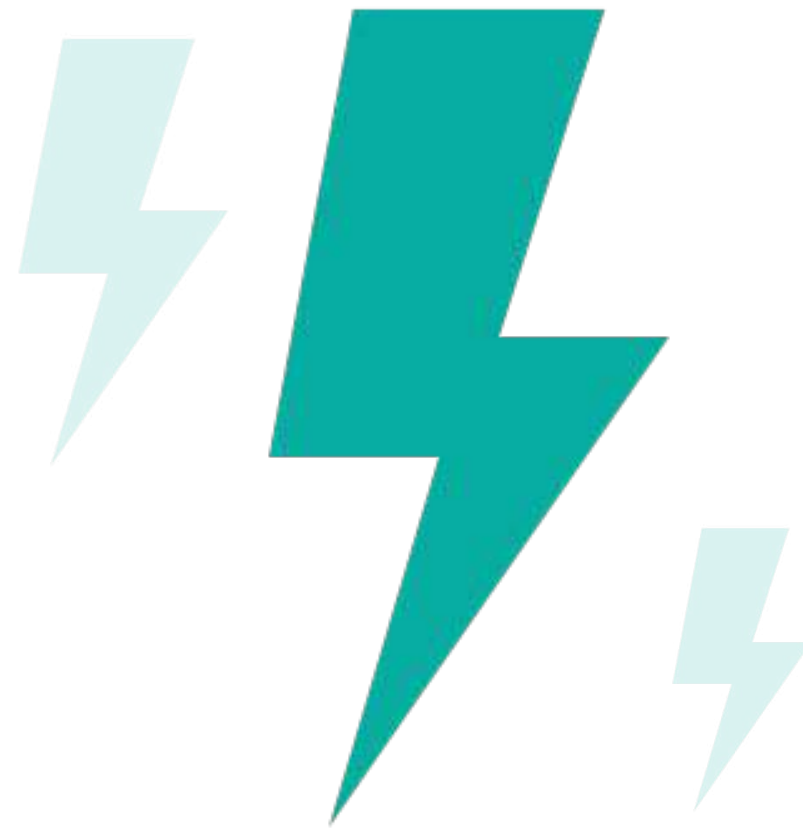
N°4

Les entreprises qui agissent en retirent des bénéfices. Celles qui n'agissent pas, en subissent des conséquences importantes

Les constats précédents révèlent un décalage majeur

Les salariés

vivent une situation éprouvante, avec un fort **impact mental, physique et professionnel**



Les employeurs,

bien que conscients du sujet, ne s'en saisissent pas et ne proposent **pas de réelle politique en la matière.**

Ce décalage nourrit un cercle vicieux qui coûte cher à l'entreprise si elle n'agit pas

Faute d'information, de mesures de soutien et de cadre, les salariés subissent leur parcours, s'isolent, s'absentent...

41% des salariés ont quitté ou envisagé de quitter leur emploi du fait du parcours et/ou d'un manque de soutien de la part de leur employeur.

Un véritable enjeu de coût et de performance pour l'entreprise quand on sait que :

- Le coût moyen du désengagement et du mal-être au travail est de plus de **14k/an et par salarié ***
- Un burn-out coûte **77k en coûts directs ****
- La démission d'un employé et son remplacement coûte **entre 25% et 250% de son salaire annuel** selon le niveau de compétences requis du poste

* Etude du Groupe APICIL & du cabinet MOZART Consulting

** source Moka.care

Et pourtant, quand l'entreprise agit , les bénéfices sont directs

Les salariés plébiscitent les entreprises qui prennent en compte ces enjeux et agissent :

61% des salariés **seraient davantage attirés par des entreprises offrant un soutien à la fertilité.**

51% nous disent qu'un **soutien aurait un impact positif sur leur santé mentale.**

Les employeurs, eux aussi, sont conscients de l'impact positif d'une action :

88% * des employeurs considèrent que le soutien à la fertilité est un sujet qui importe pour **attirer des nouveaux talents.**

77% * considèrent que le soutien à la fertilité est un sujet pour **engager les employés.**

79% considèrent que le soutien à la fertilité est un sujet pour **retenir les employés.**

**Somme des réponses très important, important, assez important*

L'infertilité et l'AMP ne sont pas qu'un « problème personnel ».

Les entreprises qui soutiennent ces parcours améliorent non seulement le **bien-être de leurs salariés** et leur **performance**, mais aussi leur **marque employeur**, leur **attractivité** et leur capacité à **fidéliser** les talents.

04.

Comment agir ?

Infertilité, AMP et travail : de l'obstacle au refuge ?

Pour les salariés en parcours d'AMP, **le travail semble aujourd'hui davantage un obstacle à la réalisation de leur projet**, qu'un espace de compréhension et d'accompagnement.

L'entreprise devrait être un lieu de soutien grâce à un cadre de travail flexible (télétravail, horaires aménagés), une hiérarchie informée et compréhensive et l'application de dispositifs légaux et spécifiques (jours d'absence autorisés, politique RH inclusive, sensibilisation...).

Les spécialistes en AMP s'accordent eux aussi à dire qu'il est important pour les patients de continuer une vie la plus normale possible pour le succès des traitements : la vie professionnelle en fait notamment partie.

Et si on les y aidait?

Définir un cadre et une politique clairs en la matière

Aujourd'hui, les problématiques liées à l'infertilité et à l'AMP ne sont pas prises en compte par la majorité des employeurs (65%).

Nous recommandons de mettre en place une vraie politique RH sur le sujet :

- Les droits et mesures spécifiques proposées par l'entreprise (ex : autorisations d'absence, jours de congés supplémentaires)
- Les aménagements possibles (horaires, télétravail) et dans quel cadre
- Les soutiens et autres aides proposées



Informier et communiquer clairement sur le sujet

Nous l'avons vu, l'information est un vrai problème.

Les salariés ne connaissent pas leurs droits, les employeurs ne sont pas bien informés.

Et l'information sur le sujet, quand elle existe, est difficilement accessible.

Quelles actions mettre en place ?

- Événement de sensibilisation réguliers auprès de l'ensemble des parties prenantes (salariés, managers, RH, syndicats, médecine du travail)
- Création d'une page ressource interne dédiée pour regrouper l'ensemble des informations sur le sujet et facilement accessible



Former les managers et les RH à ces situations

Les salariés parlent de leur situation (en premier lieu à leur manager) mais ne se sentent pas soutenus.

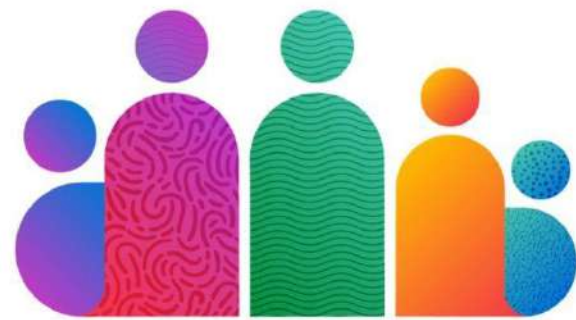
Les personnels encadrants doivent être formés pour comprendre et faire face à ces situations de la meilleure façon.

Les former pour qu'ils puissent :

- comprendre l'impact physiques et émotionnelles du traitement
- avoir des conseils sur comment mieux appréhender et gérer ces conversations sensibles
- connaître quel est le droit sur ces sujets, quelle est la politique de l'entreprise en la matière et quelle est leur marge de manoeuvre pour accompagner au mieux les salariés dans leur parcours.



Désigner un.e référent sur le sujet



ERG Familles

Les salariés en parcours ont peur d'en parler par peur d'être discriminés ou jugés.

L'identification d'un référent au sein de l'entreprise sur le sujet, permet de faciliter le dialogue et de créer un climat de confiance.

Dans certaine entreprise par exemple, le référent fertilité est une **communauté animée par des salariés** sur ce sujet spécifique. Exemple chez Microsoft France, il s'agit de l'ERG Famille.

Se faire accompagner par des acteurs spécialisés

Notre association existe depuis 13 ans.

Nous avons acquis au fil de notre engagement une forte légitimité et expertise sur le sujet de l'infertilité, l'AMP et ses impacts.

Nous accompagnons les entreprises à plusieurs niveaux :

- événement de sensibilisation
- formation manager et RH
- animation de groupe de parole
- accompagnement global : de l'état des lieux à la mise en oeuvre

Contactez-nous !
collectifbamp@gmail.com



ON COMPTÉ SUR VOUS !



BAMP

● Collectif ● ● ●

MERCI !

Pour en savoir plus sur nos actions,
rendez-vous sur www.bamp.fr

Ou sur nos différents réseaux :



INFERTILITÉS
TOUS **CONCERNÉS!**
Collectif BAMP