



Maternité et carrière : un exercice d'équilibriste

Si la situation n'est pas compliquée pour toutes les femmes, l'annonce d'une grossesse à son supérieur comme le retour en entreprise peuvent être des périodes délicates. Les mentalités autant que les pratiques sont en train de changer dans le bon sens, mais les inégalités persistent et la carrière des femmes reste beaucoup plus impactée que celle des hommes au moment de l'arrivée d'un enfant. Et cela commence dès le congé maternité.

Marie ROQUES

“Un tiers des femmes estiment que leur grossesse n'a pas été bien accueillie par leur employeur.”

Le retour en entreprise après l'arrivée d'un enfant est souvent un objet d'appréhension pour les femmes. Dans cette perspective, Cadréo a publié, en mars dernier, les résultats d'une étude autour de la question : “Comment font les femmes cadres pour concilier maternité et carrière ?” Une première édition qui a mis au jour plusieurs points saillants autour de l'organisation des femmes entre engagement et ambition.

RESTER EN CONNEXION AVEC L'ENTREPRISE

“Premier élément important, nous avons constaté que plus de 50 % des femmes cadres interrogées déclarent continuer à travailler pendant leur congé maternité, détaille David Beaurepaire, responsable du déve-



*“Dans les grandes entreprises,
tout est bien organisé.”*



TÉMOIGNAGE

ANNE-SOPHIE BLAU

Partie en congé maternité en 2015, Anne-Sophie Blau l'a prolongé par un congé parental pour suivre son conjoint de Paris à Limoges.

Elle revient ensuite à Paris et retrouve son entreprise. *“Juste avant de reprendre, mon mari a retrouvé un nouvel emploi à Montpellier, explique-t-elle. Au même moment, j'ai appris que j'étais enceinte de mon deuxième enfant. Je leur ai donc précisé que je ne revenais que pour quelques mois mais ça les arrangeait. Ils avaient besoin que je reprenne les sujets laissés en stand-by.”*

Aujourd'hui, Anne-Sophie Blau travaille à Paris avec sa fille qui a un an et demi. Elle bénéficie de la crèche d'entreprise. L'objectif est désormais de rejoindre son mari à Montpellier où elle a déjà trouvé une maison d'assistantes maternelles pour son aînée. *“Dans ce contexte, je fais du télétravail pour mon dernier mois avant mon congé maternité, la transition est plus douce, explique-t-elle. Mon employeur est conciliant en matière d'organisation. Dans les grandes entreprises, tout est bien organisé.”*

veloppement et de la stratégie de Cadréo. *Une situation rendue possible par le développement des outils de travail à distance mais qui met également en lumière la volonté des femmes de rester en lien avec l'entreprise de peur de perdre la dynamique qui était la leur avant leur accouchement.”* Avant même leur retour de congé maternité, les femmes cadres sont nombreuses à vouloir rester en connexion avec les structures de décision. Autre chiffre *“désagréable pour les personnes qui le vivent, glisse David Beaurepaire, un tiers de femmes estiment que leur grossesse n'a pas été bien accueillie par leur employeur. On imagine que sur des temps longs, ces proportions diminuent.”*

Si ces moments ne sont pas forcément difficiles pour tout le monde (lire les deux témoignages publiés dans ce dos- ▶



“À mon retour, j’ai pu reprendre mes marques facilement.”

TÉMOIGNAGE

VALÉRIE GOBERTIERE

Après un parcours pas tout à fait classique de l'apprentissage, au bac Pro, jusqu'à l'école d'ingénieurs, Valérie Gobertiere, 36 ans, a été embauchée par l'entreprise qui l'a accueillie pendant son alternance. Elle est rapidement promue cadre et signe un CDI en tant que chef d'atelier. *“Dans les grandes lignes, mon rôle était de manager des mécaniciens en charge de la maintenance des moteurs d'avions, explique-t-elle. Un milieu majoritairement masculin.”* Ensuite, elle retourne sur un poste en lien avec la logistique industrielle.

“J’ai eu mon premier enfant en 2014 pour lequel j’ai pris un congé maternité classique avec les 15 jours de congé pathologique, détaille Valérie Gobertiere. Tout s’est plutôt bien déroulé, pendant ma grossesse. J’ai même eu l’occasion de suivre une formation aux USA à mon cinquième mois de grossesse.”

Alors qu'elle devait reprendre le travail en octobre, son enfant a été hospitalisé. Valérie Gobertiere a donc eu un congé maladie supplémentaire et a ensuite posé quelques jours pour revenir début janvier. *“Pendant mon congé, j’avais la chance d’avoir mon PC portable à la maison, je pouvais échanger des e-mails avec les responsables, les RH, explique-t-elle. À mon retour, tout a été bien pris en charge par mon employeur, mon entreprise est signataire d’une charte imposant un entretien de reprise pour chaque femme revenant de congé maternité afin de faire le bilan.”*

UN QUOTIDIEN SEREIN

Valérie Gobertiere assure qu'elle n'a pas véritablement travaillé pendant son congé maternité, même si elle a continué à lire quelques mails et à répondre aux coups de fil des collègues en demande d'informations mais qui *“respectent la tranquillité d'un congé maternité.”* Au moment de la reprise, elle a pu constater que beaucoup de choses avaient été mises en suspens en attendant son retour. *“Je suis rapidement repartie sur un nouveau projet, j’ai pris mes marques tranquillement, assure Valérie Gobertiere. J’ai eu la chance d’avoir une place en crèche avec des horaires assez flexibles. Il se trouve que mon conjoint travaille en horaires décalés ce qui me permet de ne pas tout gérer seule.”* Il peut lui arriver de partir à 15 heures et de retravailler de chez elle, un rythme quotidien plutôt serein autant au travail qu'à la maison.

► sier), l'étude de Cadréo montre néanmoins que les femmes pensent qu'il est difficile de faire cohabiter maternité et carrière. *“On pense par exemple au phénomène de double journée et à tous les impératifs, notamment horaires, qui vont avec”,* illustre David Beaurepaire.

BOULEVERSEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

L'étude révèle également que pour 47 % des femmes, le fait d'avoir un enfant est l'événement le plus bouleversant dans leur carrière, loin devant un changement de poste choisi (18 %) ou subi (16 %). Pour les hommes, c'est moins le cas. Ils sont plus impactés par un changement de poste subi : 32 % des hommes cadres citent en premier un licenciement ou une mobilité forcée comme étant le principal événement perturbateur de leur carrière, contre seulement 25 % qui mettent en avant la paternité. *“L'arrivée d'un enfant n'a pas les mêmes conséquences pour les hommes qui sont encore peu nombreux à prendre un congé parental”,* souligne David Beaurepaire. En effet, selon les

UNE VRAIE VIE DE MÈRE

La CGT-UGICT a lancé une campagne de sensibilisation ironiquement baptisée Vie de mère. L'occasion pour le syndicat de rappeler quelques chiffres sur le site Internet mis en ligne pour l'occasion : <http://vdmere.fr/>

25 % des femmes travaillant à temps partiel ont une responsabilité hiérarchique contre 38 % des femmes travaillant à temps plein.

On constate **26 % de différence de salaires** en moyenne entre hommes et femmes chez les cadres.

80 % des tâches domestiques sont réalisées par les femmes.

96 % des allocataires du congé parental sont des femmes.

Le temps partiel chez les cadres concerne 1 % d'hommes et 9 % de femmes.

EXTRAITS DE VIE DE MÈRE

Voici une sélection de tweets publiés sur le compte Twitter @vdmere

chiffres de l'OCDE cités par Cadréo, en France seuls 4 % des congés parentaux sont pris par les hommes, loin des 40 % de certains pays nordiques. À noter que la nouvelle loi sur l'égalité homme-femme devrait, à long terme, inciter les pères à prendre ce congé en le prolongeant de six mois à un an s'il est également réparti entre les deux parents.

RUPTURE DE CARRIÈRE

Autre élément relevé par Cadréo, alors que les carrières peuvent évoluer en parallèle entre les hommes et les femmes une rupture se crée à l'arrivée d'un enfant. *"Un constat qui résulte de choix qu'elles ont faits ou de situations subies"*, nuance David Beaurepaire. Dans cette perspective, le spécialiste constate que les mentalités évoluent. *"Nous sommes en contact avec de nombreux recruteurs qui affichent la volonté de respecter les impératifs liés aux enfants, comme par exemple ne plus organiser de réunions tardives. Cela entre dans les manières de fonctionner."* Même si, dans la plupart des entreprises, il reste du chemin à parcourir. ■

