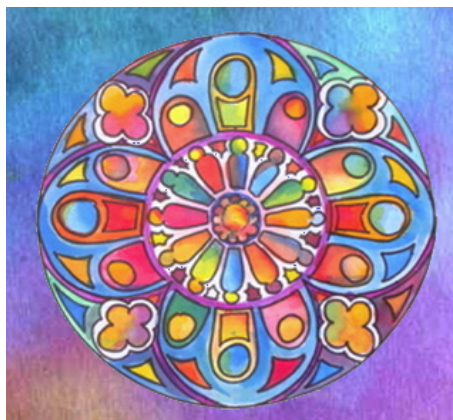


<http://www.larcenciel.be/spip.php?article1567>



Combiner travail et agrandissement de la famille

- TRACES DU FUTUR - Vie en société. Nouveaux Enjeux -



Date de mise en ligne : mardi 8 octobre 2024

Copyright © LARCENCIEL - site de Michel Simonis - Tous droits réservés

Combiner travail et vie privée semble être un souci pour de nombreux travailleurs belges. Ainsi 31 % envisagent de chercher un autre emploi en raison de changements sur le plan personnel.

Un changement de travail semble nécessaire pour plus d'un tiers (38 %) des moins de 35 ans qui désirent avoir des enfants et craignent de ne pas pouvoir combiner leur emploi actuel avec l'agrandissement de leur famille.

Des chiffres qui donnent à réfléchir aux employeurs qui voient là un risque de perdre des talents et doivent donc proposer des solutions.

Le consultant BDO a lancé un programme pour soutenir et apaiser les inquiétudes des (futurs) jeunes parents.

[La Libre Eco weekend - samedi 5 et dimanche 6 octobre 2024](#)

Éclairage Solange Berger

Plus d'un tiers des futurs parents envisagent de changer d'emploi

Combiner travail et vie privée semble être un souci pour de nombreux travailleurs belges. Ainsi 31 % envisagent de chercher un autre emploi en raison de changements sur le plan personnel. Chez les moins de 45 ans, ce chiffre grimpe même à 47 %. Un changement de travail semble nécessaire pour plus d'un tiers (38 %) des moins de 35 ans qui désirent avoir des enfants et craignent de ne pas pouvoir combiner leur emploi actuel avec l'agrandissement de leur famille. Ces chiffres sont issus d'une enquête menée en septembre auprès de 1 000 Belges par iVox à la demande du consultant BDO, et dont La Libre a pu prendre connaissance en primeur.

Des chiffres qui donnent à réfléchir aux employeurs qui voient là un risque de perdre des talents et doivent donc proposer des solutions. La problématique intéresse fortement le consultant. En effet, 70 % de ses quelque 1 000 collaborateurs ont moins de 35 ans et 50 % sont des femmes.

Plus de flexibilité

"Avoir une discussion sur ces sujets est fondamental"

Quelles solutions proposer ?

"Quand nous avons abordé la question des solutions qui répondraient le mieux à leurs besoins, les répondants à notre enquête ont mis en avant la flexibilité", indique Wim Galbusera, directeur des ressources humaines de BDO. Des horaires de travail plus flexibles constituent la solution la plus plébiscitée (74 %) pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Suivent la possibilité de travailler à domicile (59 %), des congés supplémentaires

grâce au plan cafétéria (52 %) et la crèche au travail (40 %). Un tiers des répondants est également en faveur de davantage de conseils et d'installations adaptées pour les jeunes parents (telles que des locaux pour l'allaitement) et de formations spécifiques pour les supérieurs sur les besoins des jeunes parents.

"Chez BOO, nous proposons déjà de nombreuses solutions de flexibilité car nous avons la volonté de mettre l'humain au premier plan. Cela fait partie de notre image comme employeur aussi et permet d'attirer et retenir les talents", souligne le DRH. Et de pointer quelques-unes des solutions déjà proposées : horaires flexibles, télétravail, congés parentaux, "Nous offrons aussi un jour en plus des jours de congé traditionnels pour tous les collaborateurs qu'ils peuvent prendre n'importe quand. Mais ce qu'un sondage, en interne cette fois, a révélé, c'est surtout un besoin d'outils et de discussion entre managers et collaborateurs."

"Ce qu'il faut vraiment, c'est un changement fondamental de mentalité et de culture d'entreprise. Les entreprises doivent reconnaître que la parentalité fait partie intégrante de l'identité d'une personne et que le fait de soutenir les parents sur le lieu de travail les aide non seulement à être de meilleurs parents, mais aussi à être de meilleurs employés", conseille Khadija Rejdy, responsable de UPOP, un expert en diversité et inclusion qui a accompagné BDO dans sa démarche.

Deux guides

C'est pourquoi BDO a élaboré un programme permettant d'aborder plus facilement les parcours parentaux de ses collaborateurs. Deux livrets sont disponibles (en version papier et sur l'intranet) depuis cet été, l'un à destination des parents avec des conseils pour les guider dans les discussions qu'ils peuvent avoir avec leur manager, et l'autre à destination des managers pour qu'ils soient plus ouverts à cette problématique et puissent mieux répondre aux questions des collaborateurs.

"Avoir une conversation sur ces sujets est fondamental. Et il vaut mieux l'anticiper. On constate, par exemple, que de nombreuses femmes qui partent en congé de maternité ont des craintes pour leur retour. Elles se demandent si elles vont pouvoir garder les mêmes responsabilités ou comment elles pourront gérer certains clients et aller chercher leur enfant à la crèche. Il faut aborder ces questions avant de partir en congé et trouver des solutions avec le manager : partir plus tôt, ne pas travailler le mercredi après-midi, ... ", conseille le DRH.

Autre sujet à aborder : le congé parental. *"Souvent les employées abordent le sujet en rentrant de leur congé de maternité. Nous essayons de les convaincre d'en parler avant. Elles doivent être proactives pour que le manager puisse s'organiser. Et cela permet aussi à la future maman de partir en congé libérée de certaines craintes et préoccupations, estime Wim Galbusera. Mais il faut aussi tenir compte, lors des discussions, de l'équipe dans son ensemble. Il ne faut pas que ceux qui ont des enfants soient privilégiés par rapport à ceux qui n'en ont pas."*

S'il est trop tôt pour mesurer l'impact du programme, BDO remarque, via des échanges informels, qu'il y a déjà un changement de mentalités qui s'opère. *"Nous avons un outil qui permet aux collaborateurs de donner du feed-back sur un tas de sujets de manière continue. Cela nous permettra de mesurer plus concrètement le succès du programme."*