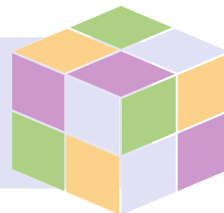


# ENCEINTE OU SUSCEPTIBLE DE L'ÊTRE... L'IMPACT DES STÉRÉOTYPES



La grossesse ne devrait pas être une entrave au travail



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**  
defenseurdesdroits.fr

**Enjeu de société : Concilier travail et maternité : cela doit être possible !**

**Prémunir les femmes de cette double peine d'être une femme, enceinte ou susceptible de l'être...**

A ce jour, les hommes peuvent avoir des enfants sans que cela n'impacte leur carrière et leur emploi. Pourquoi n'en est-il pas de même pour les femmes ?

Car toutes les études convergent... C'est le 3ème critère de discrimination sur le baromètre de l'OIT en 2014, le 1er étant celui d'être une femme !

En 2013, l'enquête publiée par "Le Journal des femmes" révèle que 44% des 2300 femmes de 25 à 49 ans interrogées estiment que leur grossesse a ralenti leur évolution professionnelle.

Trop peu de femmes saisissent le Défenseur des droits; celui-ci reçoit malgré tout 350 plaintes chaque année... et dans 90% des cas, la discrimination est reconnue et sanctionnée.

Histoires vécues à ne pas renouveler : [Yesim](#) et [Iris](#)

**« Identifier nos stéréotypes pour ne pas justifier les inégalités et alimenter la discrimination »**

## Concilier emploi et parentalité : un choix de société

Le challenge des organisations aujourd'hui est d'adapter son modèle organisationnel et managérial pour parer aux différentes interruptions de travail : maternité, parentalité, santé, mobilité, contraintes économiques... tout en assurant la performance et le bien-être de ses salarié-e-s par la qualité de vie au travail.

En ce qui concerne la maternité et/ou la parentalité, c'est un engagement fort pour préserver l'évolution professionnelle de toutes et tous et créer les conditions d'un meilleur partage des charges familiales, vecteur à terme de nouveaux modèles sociétaux.

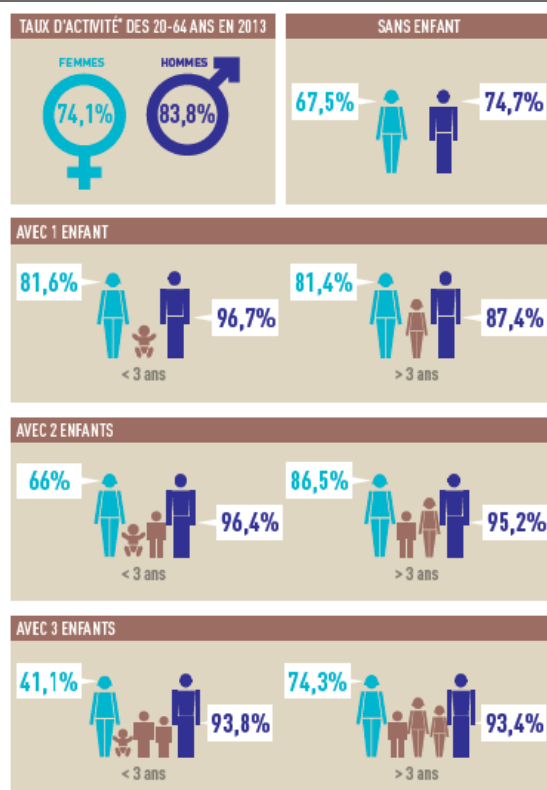
## Quizz

A votre avis, les femmes aménagent leurs horaires de travail pour... *Garder leur(s) enfant(s), se consacrer à une autre activité, poursuivre ou reprendre leurs études/formations ou par choix personnel...*

Quelles sont leurs critères de la réussite professionnelle ?  
*Un bon salaire, un travail qui a du sens, une maîtrise de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle ?*

[Réponses -> Les femmes dans l'emploi : quelles évolutions ?](#)  
[A compétences égales - 2015 Pages 8 et 10](#)

### 3.3 LE TAUX D'ACTIVITÉ DES MÈRES CHUTE AVEC LE NOMBRE D'ENFANTS, CELUI DES PÈRES REMONTE



\* Taux d'activité: comprend les actifs en emploi et ceux en cours de recherche d'emploi.  
Champ: France métropolitaine.  
Source: Insee enquête Emploi 2013, PLFSS 2015.

**Chiffres clés 2015 - L'essentiel**  
[Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)

## Areva et la formation à l'entretien pré et post-congé maternité

En matière de formation des managers, le Groupe Areva a mis en place en 2008 un dispositif de formation de ses managers à la conduite d'un entretien pré et post-congé maternité. Pour des managers hommes, dont certains peuvent être de jeunes célibataires non confrontés à la grossesse d'une compagne, recevoir des conseils sur la façon d'accueillir une telle nouvelle et comment découvrir quel type de questions poser ou ne pas poser peut constituer une aide précieuse pour le manager, et pour la femme en question : peut-être est-ce à travers ce type de dispositif que nous parviendrons à faire baisser cet indicateur inacceptable de 4 femmes sur 10 qui déclarent stresser à l'idée d'annoncer leur grossesse à leur manager ?

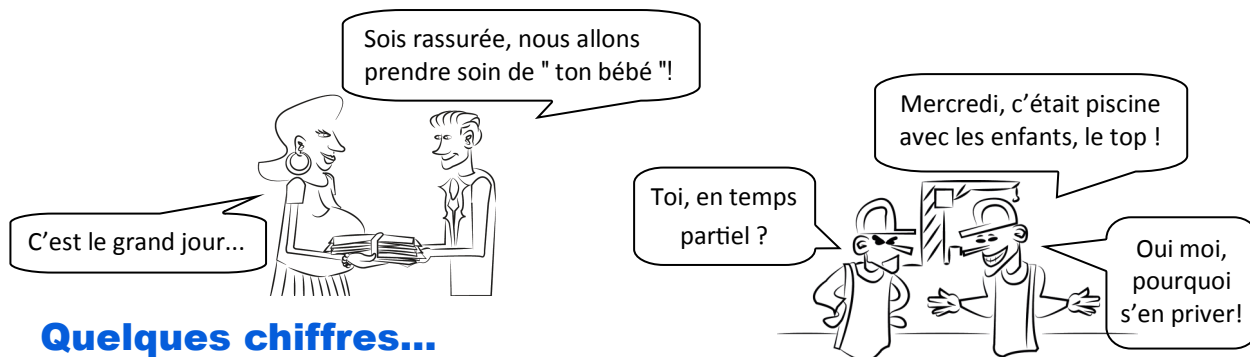
Extrait de [Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes?](#)

## Communiquer, organiser, manager : le juste équilibre

- Informer les salariés sur les dispositions légales et les conventions collectives (cf. [fiche DDD](#))
- Sensibiliser les équipes de managers-ses et collaborateurs-trices
- Veiller au maintien du poste et des responsabilités au retour du congé maternité ou parental en accord avec le/la salarié-e
- Définir les procédures de réintégration : organiser l'accueil du premier jour de reprise, envisager des temps de mise à jour sur des informations clés, des modules de formation...
- Préparer les départs comme les retours en concertation : réaliser les entretiens professionnels avant et après, anticiper l'organisation du travail durant l'absence et pour le retour, créer un espace de dialogue pour donner et prendre des nouvelles sur des sujets définis au préalable avec la salariée durant son absence
- Favoriser la parentalité, l'implication des pères et le partage des responsabilités parentales en instaurant des chartes temps (ex : [charte de la parentalité](#)), en promouvant la flexibilité des horaires, en intégrant la thématique dans la négociation collective...

Aujourd'hui l'entretien professionnel au retour du congé maternité est obligatoire ([loi du 4 août 2014](#)).

Dans le cadre de cette loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui favorise la parentalité à deux visages, le père peut accompagner la mère à trois examens prénataux et est invité à partager le congé parental.



## Quelques chiffres...

Dans une étude 2014/2015, 1589 femmes de 3 générations à 80% cadres ont participé à une enquête dans laquelle on retrouve des chiffres éloquentes, qui nous inciteraient presque à revoir notre copie...

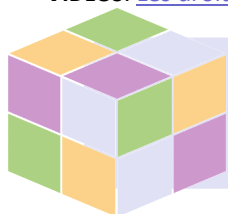
74% à 80% des femmes ont continué de travailler au même rythme après la naissance de leur enfant. Certaines l'ont réduit voire arrêté tandis que d'autres ont pu l'augmenter.

- Pour autant, 25% des mères de plus de 30 ans affirment avoir été écartées des prises de décisions auxquelles elles avaient l'habitude de participer, au retour de leur congé maternité.
- Plus généralement et sur le long terme, plus d'1/3 des mères ont vécu la maternité comme un obstacle à leur évolution professionnelle.
- Plus d'1/3 des mères de moins de 45 ans a déjà reporté ou renoncé à un projet de grossesse pour des raisons professionnelles.

Source : [A compétences égales](#)

## Pour aller plus loin sur Internet...

- **GROSSESSE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE** : [Une grossesse sans discrimination](#) (Défenseur des Droits), [Le congé maternité - formalités entreprise](#) (ameli.fr), [Les garanties liées à la maternité](#) (ministère), [Hommes, sujets et acteurs de l'égalité professionnelle](#) (ORSE 2013)
- **PARENTALITÉ - ENTREPRISE** : [Permettre aux femmes et aux hommes d'articuler travail et vie de famille](#) (ORSE 2014), [Observatoire de la parentalité en entreprise](#), [Charte de la parentalité](#), [Guide Egalité pro](#) pages 40 à 51 (IMS 2013)
- **ENQUÊTES** : [Femmes dans l'emploi : quelles évolutions ?](#) (à compétences égales 2015), [Le Journal des femmes 2013](#)
- **VIDÉOS** : [Les droits d'une femme enceinte](#), [Flagrants délits](#), [Reportage : Grossesse, gare aux discriminations](#)



[www.loire-atlantique.pref.gouv.fr](http://www.loire-atlantique.pref.gouv.fr)

> Politiques publiques > Entreprises, économie, emploi, finances publiques > Entreprises et diversité

Commission Emploi de la COPEC\* de Loire-Atlantique - Novembre 2015 -

\* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

