

S'investir comme père impressionne au bureau

Égalité En cas d'absence pour enfant malade, les femmes cadres sont moins soutenues.

Dès le départ, Anna Birchler savait qu'elle devait organiser la garde de ses deux enfants au millimètre. Responsable des Finances dans une administration cantonale, cette femme de 47 ans avait toujours un plan B, surtout quand les enfants étaient petits et souvent malades. «Si je devais m'absenter, mes collaborateurs se contentaient de s'informer gentiment de l'état des enfants», raconte-t-elle.

Thomas Schmid a vécu l'époque où ses enfants étaient petits d'une manière un peu différente. Directeur d'une école cantonale, il explique que son équipe a toujours fait preuve d'une grande compréhension lorsqu'il devait partir en milieu de journée pour récupérer un de ses enfants. Ses collègues le soutenaient pleinement dans ces moments-là.

À 62 ans, il considère cette entraide comme un élément clé de l'ambiance de travail. «Je suis là pour mes collaborateurs, ils ne doivent jamais se sentir pénalisés par leurs obligations familiales», souligne-t-il. Sa femme, cadre dans une grande banque, a connu moins de flexibilité. «Nous avons dû nous coordonner encore davantage.»

En pratique, les cadres hommes et femmes ne bénéficient pas du même soutien de la part de leurs équipes au quotidien. Cela se ressent particulièrement lorsqu'il s'agit d'assumer des obligations familiales ponctuelles, comme aller chercher un enfant malade à l'école ou accompagner un parent âgé chez le médecin.

Jamie Gloor, professeure de leadership et de sciences de la diversité à l'Université de Saint-Gall, montre dans une nouvelle étude que la volonté d'aider est plus forte envers les supérieurs hommes qu'envers les supérieures femmes. Les collaborateurs manifestent ainsi 63% de soutien supplémentaire lorsqu'un homme fait face à un conflit entre vie professionnelle et vie familiale, comparé à une femme dans la même situation.

La spécialiste a étudié les réactions de plus de 1200 cadres dans plusieurs pays et le constat est identique partout: les supérieurs hommes bénéficient d'un avantage plus marqué, supérieur de 14% à celui accordé aux femmes.

Hommes perçus comme plus engagés

Des études plus anciennes montrent que la naissance d'un enfant profite davantage aux hommes. Ils sont perçus comme plus engagés et voient leurs opportunités de carrière augmenter. Pour les femmes, c'est différent. On suppose automatiquement qu'en tant que mères elles doivent lever le pied professionnellement et assumer les tâches familiales.

«Ces attentes profondément ancrées envers les pères et les mères se renforcent dans le monde du travail», ajoute l'expert. Cela se traduit souvent par de petits gestes: lorsqu'un supérieur se montre préoccupé par sa famille, ses collaborateurs prennent le relais. Son équipe finalise une présentation ou prépare une réunion à sa place, tan-

dis qu'il peut aller chercher son fils enrhumé à l'école.

«La raison de cette différence de traitement tient aux stéréotypes liés aux rôles», observe Jamie Gloor. «Pour un homme, s'investir comme père suffit déjà à dépasser les attentes. Tout le monde se dit: quel type formidable», relève-t-elle. Pour les femmes, c'est différent. Si elles ne se consacrent pas entièrement à leur famille, elles sont vite perçues comme de mauvaises mères. Et puisque l'on estime qu'une mère doit gérer ces tâches, les collègues sont moins enclins à lui apporter de l'appui.

«Cette aide bien intentionnée contribue en réalité à renforcer les inégalités.» Lorsque les cadres hommes bénéficient d'un soutien accru de leurs équipes, ils en tirent aussi des avantages professionnels: davantage de visibilité et de succès. «Les femmes, elles, doivent redoubler d'efforts pour obtenir la même reconnaissance.»



«La raison de cette différence de traitement tient aux stéréotypes liés aux rôles.»

Jamie Gloor

Professeure de leadership et de sciences de la diversité à l'Université de Saint-Gall

Elle recommande, en plus d'un congé pour chaque parent, de renforcer l'accompagnement des femmes cadres. «Les collaborateurs doivent assurer un accompagnement équitable envers tous les cadres, y compris les femmes.» Ainsi, chacun peut contribuer à réduire les inégalités.

Sans bénéficier du renfort de son équipe, Anna Birchler s'en est toujours bien sortie. Cadre avec des horaires flexibles, elle pouvait assister à des rencontres parents-professeurs à l'école l'après-midi et compenser son travail le soir.

Lors de certains entretiens d'embauche, elle a constaté que les stéréotypes sont solidement établis. «On m'a parfois demandé qui s'occupait de mes enfants pendant mon travail», raconte-t-elle. «J'ai aussitôt compris qu'un employeur avec une telle vision des rôles n'était pas pour moi.»

Thomas Schmid n'a jamais eu à se justifier au travail, mais il aimerait que sa femme bénéficie du même traitement. Elle a souvent dû faire face à des critiques, y compris de la part d'autres femmes. «Un soutien renforcé et plus de tolérance auraient été les bienvenus», conclut-il.

**Fabienne Riklin
Ava Moll**

Traduction: Emmanuelle Stevan