

Concilier allaitement maternel et fonction dirigeante à l'entreprise Une interview avec Madame Betina Balitzki, Head of Diversity chez Swisscom

Les mères qui travaillent chez Swisscom n'ont pas besoin de se rendre aux toilettes pour allaiter ou extraire le lait. Depuis septembre 2012, elles bénéficient d'espaces allaitement confortables, munis d'une prise de courant. Cela fait partie du Diversity Management¹ que ce fournisseur de services de télécommunication pratique : les capacités et connaissances spécifiques de tous les collaborateurs et collaboratrices sont mis au service de l'entreprise, quels que soient leur sexe, leur âge et leur origine. Quelles sont les conséquences sur la vie professionnelle au quotidien et sur les chances de carrière des mères ?

L'interview a été menée par Sara Ferraro.

Madame Balitzki, que signifie l'allaitement maternel pour vous ?

Je suis partisane de l'allaitement et j'ai nourri mes deux enfants au lait maternel pendant des mois. Extraire le lait plusieurs fois par jour et en congeler une partie a toutefois été éprouvant. Il faut vraiment être convaincu du bénéfice pour réussir. Heureusement, j'ai toujours été soutenue par mon mari, surtout quand, après six mois, j'ai repris mon activité dans une fonction dirigeante à plein temps.

Comment avez-vous eu l'idée de mettre sur pied des espaces allaitement dans votre entreprise ?

Mes propres expériences m'ont montré que les espaces allaitement répondent à un besoin. Il n'est pas tolérable qu'une mère doit nourrir son enfant dans les toilettes. Et d'un point de vue économique, il vaut mieux que les femmes allaitent ou extraient le lait à l'entreprise au lieu de rentrer chez eux pendant les pauses d'allaitement. Notre site de Worblaufen dispose d'une crèche interne. Les mères qui travaillent dans le bâtiment sont appelées par les animatrices si leur enfant a faim. Mais ça, c'est plutôt du luxe pour mamans et bébés ! (elle sourit)

De quelle infrastructure disposent les espaces allaitement ici à Berne ?

Nous avons déjà des salles de repos avec un lit, des coussins, un lavabo, du savon, du matériel de premier secours et une prise de courant. Elles sont maintenant munies d'une enseigne montrant un symbole pour l'allaitement et l'inscription « Ne pas déranger, s.v.p. ». Nous ne tenons pas de statistiques quant à l'utilisation de ces espaces allaitement. L'important est que l'offre existe et qu'elle soit facilement accessible aux jeunes mères qui veulent allaiter.

Vous avez mentionné le fait que vous avez continué à occuper une position dirigeante après la naissance de vos enfants. Cela n'est pas évident.

Effectivement, ça n'a pas toujours été facile. Surtout en Suisse alémanique, une mère qui travaille à plein temps se voit souvent confrontée à des reproches. Par contre, il est généralement mieux accepté en Suisse romande qu'une femme essaie de concilier carrière professionnelle et vie de famille. En ce qui concerne ma relation avec les enfants, il m'importe de leur inspirer le sentiment que je suis proche d'eux et que je pense à eux même si je suis absent, par exemple en déposant de petits billets avec de bons vœux dans leurs boîtes à goûter.

Quelle est la position de votre employeur au sujet des mères dans les fonctions dirigeantes ?

Les collaborateurs et collaboratrices du domaine stratégique de Swisscom bénéficient d'une certaine flexibilité. J'ai la possibilité de travailler à la maison ou de partir avant l'heure si je dois, par exemple, accompagner les enfants aux cours de musique ou de ballet.

On entend souvent dire qu'une entreprise n'a pas intérêt à engager des femmes d'âge fécond.

Tout au contraire : c'est une nécessité économique pour une entreprise moderne de répondre aux souhaits des mères. Elle risque de perdre une somme considérable de connaissances et de savoir-faire si les femmes hautement qualifiées abandonnent leur carrière. Consciente de ce fait, Swisscom figure parmi les sponsors de « Generation CEO », une organisation qui donne une voix aux femmes occupant des fonctions dirigeantes et les met en réseau. Il est très important d'encourager les jeunes femmes à envisager une carrière, par exemple en suivant une formation d'ingénieur ou d'informaticienne.

Concrètement, Swisscom s'est fixé l'objectif à moyen terme d'augmenter à 20 pour cent la proportion de femmes parmi les cadres ; actuellement, elle est d'environ 12 pour cent. Cet objectif figure d'ailleurs dans notre rapport annuel.

Qu'en est-il des mères et pères qui ne font pas partie des cadres mais qui souhaitent concilier vie professionnelle et vie de famille ? Peuvent-ils compter sur le même soutien ?

Swisscom accorde une grande importance à la conciliation et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de ses collaborateurs et collaboratrices. Toutes les jeunes mères bénéficient d'un congé de maternité pleinement rémunéré pendant 16 semaines. Un congé de paternité pleinement rémunéré de dix jours est accordé aux jeunes pères. Nous soutenons également nos collaborateurs et collaboratrices qui cherchent une place dans une crèche locale. Si la situation le permet, il est possible de travailler à temps partiel. Il faut toutefois relever que les jeunes parents ne sont pas les seuls à faire appel à la flexibilité de l'employeur. Je peux citer l'exemple d'un apprenti qui a réduit son volume de travail afin de pouvoir s'occuper de son frère gravement malade.

Que fait l'entreprise pour répondre à ses propres exigences ?

Swisscom est membre de « Diversity Roundtable », un réseau auquel participent Nestlé, Credit Suisse, les CFF, Novartis, UBS, AXA Winterthur, La Poste et d'autres grandes entreprises suisses. Il sert de plateforme pour discuter des sujets liés à la diversité lors de colloques d'experts, pour échanger les expériences et pour sensibiliser les cadres aux différents aspects de la diversité. Les entreprises et l'Etat sont appelés à coopérer afin de créer des conditions cadres propices à la conciliation entre carrière professionnelle et vie de famille.

Quelle influence a le Diversity Management sur le quotidien professionnel ?

Depuis un certain temps, nous proposons des « Learning Lunches » pendant les pauses de midi. Au cours de ces réunions, des sujets concernant la diversité sont traités, comme par exemple le langage corporel dans différentes cultures. Des apprentis ont récemment organisé un cours sur les technologies d'information destiné aux personnes plus âgées. Si la diversité est judicieuse d'un point de vue économique, elle contribue également à une ambiance de travail humaine et améliore la qualité de vie et de travail de tous les collaborateurs et collaboratrices.

Données personnelles

Betina Balitzki, Head of Diversity chez Swisscom, est née en 1967. Elle a terminé ses études à l'université de La Hague aux Pays-Bas avec un MBA. Elle est mariée depuis 2006 et a deux enfants, âgés de quatre et sept ans.

ⁱ Diversity Management - gestion de la diversité au sein de l'entreprise

Grâce au Diversity Management, l'entreprise peut tirer bénéfice des caractéristiques individuelles de tous les collaborateurs et collaboratrices. La diversité n'est pas seulement tolérée mais on essaie plutôt de la mettre au profit de l'entreprise. Le Diversity Management a pour objectifs de créer une ambiance générale qui favorise la productivité, d'empêcher la discrimination des minorités et de contribuer à l'égalité des chances. *Source: Wikipedia.de*
Voir également www.swisscom.com/diversity