

Pourquoi choisir?

LA CHRONIQUE DU SPÉCIALISTE

FRANÇOISE PIRON
DIRECTRICE
DE L'ASSOCIATION
PACTE



CARRIÈRE/MATERNITÉ

Faites preuve d'empathie et de doigté en demandant un temps partiel...

Récemment, une femme cadre d'une multinationale parvenue à un niveau de fonction élevé m'expliquait avoir quitté son poste après quinze ans de service. Ayant eu un enfant sur le tard, cette femme devenue mère de famille s'est vue refuser une baisse de son taux d'activité.

Pourquoi y a-t-il encore tant de réticences à accorder un temps partiel à une personne occupant un poste à responsabilités? Sans doute parce que le lien entre temps de présence et efficacité est encore très fort et que le mythe de la disponibilité totale est bien ancré dans les mœurs.

Il est pourtant de plus en plus admis que la personne à qui l'on accorde une souplesse d'horaire se trouve valorisée dans son travail, et donc plus motivée. Au contraire, un refus, surtout dans un poste exigeant où l'on s'est investi durant de longues années, a un effet désastreux sur le plan personnel. Lorsque vous demandez un temps partiel à votre supérieur, ayez bien à l'esprit que lui-même n'a sans doute jamais testé un autre modèle. Vous lui demandez dès lors de vous accorder ce qu'il ne s'est jamais accordé... Faites donc preuve d'empathie et de doigté dans votre démarche et laissez à votre supérieur le temps d'intégrer cette nouvelle approche de l'investissement professionnel.