

## Transcription

**Laure** 00:00:00 - 00:00:10

Je m'oblige à m'arrêter à 19h15, tout simplement parce que j'ai un conjoint en or qui cuisine et qu'à 19h15 j'ai toc toc des enfants qui viennent me chercher « Maman, à table ! »

**Hélène** 00:00:10 - 00:00:26

Je trouve ça très important pour les jeunes femmes et les jeunes hommes qui nous écoutent peut-être, qu'ils n'aient pas le sentiment que dans la vie il faut choisir entre avoir une vie de famille épanouie et avoir un job intéressant, une carrière des responsabilités. Pour moi c'est possible de concilier les deux.

**JB** 00:00:26 - 00:00:32

Donc réussir à monter sa start-up dans la tech tout en étant mère de famille, tu confirmes, c'est compatible ?

**Laure** 00:00:32 - 00:00:37

C'est complètement compatible, c'est deux types d'aventures en parallèle, on va dire l'aventure familiale, l'aventure entrepreneuriale.

**Voix off** 00:00:37 - 00:00:43

Diversité et inclusion dans les entreprises de la tech. Bienvenue dans Tech It Different.

**JB** 00:00:46 - 00:01:11

Selon une étude du cabinet de conseil The Boson Project et l'institut de sondage YouGov, 77% des parents en France trouvent difficile de concilier travail et parentalité avec un diplôme. Des jobs et des responsabilités parentales de plus en plus exigeants. Alors est-ce que c'est également le cas quand on fait carrière dans le numérique ? Eh bien cette question, on se la pose dans Tech It Different, le podcast de Numéum, premier syndicat des entreprises du numérique en France et de l'OPCO Atlas.

**Laure** 00:01:12 - 00:01:18

Bonjour, je m'appelle Laure Wagner, je suis la fondatrice du logiciel 1 km à pied et j'ai 42 ans et 2 enfants.

**Hélène** 00:01:18 - 00:01:28

Bonjour, je m'appelle Hélène Cambournac, je suis responsable RSE de WaveStone, un cabinet de conseil qui accompagne les grandes organisations à se transformer. J'ai 41 ans et j'ai 3 enfants.

**JB** 00:01:29 - 00:01:55

Bonjour Laure, bonjour Hélène. Bonjour. Bienvenue à toutes les deux et un grand merci d'avance pour votre témoignage sur ce thème de la parentalité dans le secteur du numérique. Alors quelques mots quand même pour commencer sur votre parcours à toutes les deux. Laure, après un master en management, première expérience dans la com dans une agence mandatée, tu coordonnes la communication de la Semaine Européenne de la Mobilité, tu rejoins Blablacar en 2009, tu devais être d'ailleurs l'une des toutes premières salariées, non ?

**Laure** 00:01:55 - 00:01:56

J'étais même la première salariée.

**JB** 00:01:56 - 00:01:58

Ah oui d'accord, la toute première.

**Laure** 00:01:58 - 00:01:58

La toute première.

**JB** 00:01:59 - 00:02:17

Responsable communication et marque employeur, porte-parole du groupe, tu y es restée 11 ans avant de te lancer il y a 4 ans dans une aventure entrepreneuriale. Tu es co-fondatrice et CEO de la start-up 1 km à pied qui développe une solution logicielle à destination des ressources humaines. Rapidement, tu nous expliques de quoi il s'agit ?

**Laure** 00:02:17 - 00:02:51

Oui, alors contrairement à ce que le nom pourrait laisser entendre, nous ne sommes pas une application de marche à pied ni un podomètre. Oui. On porte plutôt une vision d'un futur souhaitable où chacun pourrait travailler plus proche de chez soi et donc le logiciel 1 km à pied fait de la mobilité interne géographique, on calcule les trajets domicile-travail de tous les salariés des gros employeurs multisites et on identifie pour eux tous leurs employés qui pourraient faire le même travail pour le même salaire au sein de la même entreprise mais en étant mutés plus près de chez eux pour avoir un trajet domicile-travail plus court, donc via une mutation ou via une permutation avec un collègue.

**JB** 00:02:51 - 00:03:02

Bon, super. Le pitch, il est nickel. Quand on regarde ton parcours, il y a ce fil rouge, celui de la mobilité et de vouloir limiter ses déplacements pour son impact carbone. C'est une cause qui te tient à cœur, ça ?

**Laure** 00:03:02 - 00:03:28

Oui, et je ne sais plus depuis quand, mais oui, ça m'a toujours tenu à cœur. Ce qui m'a marquée pendant mes études, c'est d'aller voir le film « The Inconvenient Truth » d'Al Gore. Mais en même temps, pourquoi est-ce que je suis allée voir ce film toute seule ? Aucun ami ne voyait là y aller. C'est qu'il y avait déjà quelque chose. Oui. Et puis, c'est là que je me suis dit que je voulais trouver un premier job à impact dès ma sortie d'études. Et puis, de fil en aiguille, ça m'a menée ici.

**JB** 00:03:28 - 00:03:46

Alors, l'environnement et le développement durable, ce sont aussi des sujets qui t'intéressent. Toi, Hélène, tu es diplômée de l'OM Lyon Business School et depuis 2008, tu as évolué au sein de WaveStone, un cabinet de conseil qui compte près de 5 500 collaborateurs répartis dans 17 pays. Rapidement, c'est quoi tes missions chez WaveStone ?

**Hélène** 00:03:46 - 00:04:16

Mes missions chez WaveStone, en tant que responsable RSE, c'est d'identifier les enjeux de développement durable qui nous concernent, sur lesquels on a un impact positif ou négatif, a priori, en tant que cabinet de conseil, et de définir des politiques pour mieux gérer ces sujets, avoir un impact plus positif sur nos parties prenantes. C'est sur toutes les dimensions, que ce soit des dimensions sociales, environnementales, mais aussi d'éthique des affaires, qui sont assez importantes dans nos métiers du conseil.

**JB** 00:04:16 - 00:04:31

Tu es membre du comité exécutif responsable du développement durable et de la politique RSE. Est-ce que, justement, l'accompagnement de la parentalité s'inscrit dans la démarche RSE ? Est-ce qu'en gros, on évolue dans un environnement parent-friendly ? Et désolé pour mon accent anglais.

**Hélène** 00:04:32 - 00:05:35

Je l'espère. Clairement, la parentalité, c'est un sujet qui s'inscrit pleinement dans l'un des piliers de notre politique RSE, autour de la diversité et de l'inclusion, et en particulier sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. On a pu constater que certaines jeunes femmes se posaient des questions sur, justement, le sujet dont on parle aujourd'hui. Est-ce que je peux être consultante et avoir une vie de famille et une carrière épanouissante ? Du coup, on s'est attaché à mettre en place tout un tas d'actions autour de ce sujet-là. Je pense qu'aujourd'hui, on a progressé clairement depuis une dizaine d'années, en particulier en France, mais aussi dans d'autres pays. En faisant de ce sujet un sujet visible, c'est-à-dire la parentalité, ce n'est pas un sujet qu'on a à cacher. Ce n'est pas un sujet tabou. On reconnaît que c'est une partie de la vie de nos compagnies. On reconnaît que c'est une partie de la vie de nos collaborateurs. Et il y a plein d'exemples dans l'entreprise de gens à tous les niveaux du management qui ont des enfants, 1, 2, 3, 4, 5 parfois, qui sont partenaires et qui, parfois, partent à 6 heures chercher leurs enfants à leurs activités. Donc voilà, c'est possible. Et je pense qu'on est sur le chemin d'être une entreprise parent-friendly.

**JB** 00:05:35 - 00:05:45

J'ai vu d'ailleurs parmi les initiatives que vous aviez prises que vous proposiez des formations au management inclusif et que l'entreprise organisait des fameux cafés virtuels. Depuis 5 ans, l'idée, c'est quoi ?

**Hélène** 00:05:45 - 00:07:14

Alors, globalement, on s'est dit finalement, ceux qui sont en première ligne pour accompagner les collaborateurs, c'est les managers. Donc, il faut qu'on leur donne des outils très pratico-pratiques pour identifier quels sont les besoins de leurs collaborateurs. Donc, ça veut dire poser les bonnes questions, être à l'écoute et comprendre comment je peux faire des aménagements, comment je peux soutenir et accompagner mon collaborateur sur ces sujets-là. C'est des petits groupes de 15 personnes qui vont dialoguer autour de ces sujets de management inclusif, autour de mises en situation très concrètes qui peuvent être des mises en situation liées à la parentalité, au sexisme, à des sujets de discrimination. Et puis, pour compléter, finalement, dans cette formation, ce qu'on veut aussi, c'est que nos managers soient des rôles-modèles et soient exemplaires. Ce qui ne veut pas dire parfait, bien sûr, mais exemplaires, eux, en tant que managers sur ces sujets-là. Donc, qu'ils soient en

particulier parents qui ne testent pas forcément leur situation de parentalité, à la limite qu'ils l'évoquent pour montrer aux plus jeunes que c'est possible. Et puis, voilà, faire du mentoring aussi, pourquoi pas. Et du coup, ces mêmes managers, on les met en avant dans ces fameux cafés virtuels dont tu parlais. C'est des cafés sans filtre, en quelque sorte, tous les mois ou tous les trimestres. Et on met en avant un binôme de personnes, femmes, hommes, qui viennent témoigner de son parcours et répondre à des questions des collaborateurs. Et c'est très sans filtre, et c'est ça qui est très apprécié. C'est qu'en fait, on ne tait pas les moments de difficulté qui existent dans la vie de chacun. Mais on est orienté. Comment on trouve des solutions pour surmonter ces difficultés et inspirer les plus jeunes ?

**JB** 00:07:14 - 00:07:22

Et dans ta boîte, toi, Laure, est-ce que tu as pris des initiatives, justement, dans la prise en compte de la parentalité de tes collaborateurs ?

**Laure** 00:07:22 - 00:08:41

Alors, pour l'instant, il s'avère que je suis la seule maman de l'équipe. On est une dizaine et on est encore une petite structure. Mais j'espère qu'on aura une politique la plus ouverte possible. C'est que déjà, on embauche des jeunes femmes de la trentaine et avec aucune arrière-pensée de se dire, « Évitions ce profil parce que potentiellement, elles vont être enceintes dans pas si longtemps que ça. » On n'y pense même pas. On prend les personnes parce qu'elles sont qualifiées. Et puis, la vie fera son chemin. Mais du coup, cette politique de parentalité, j'essaie de me l'appliquer à moi, mais ce n'est pas évident. Puisqu'en tant qu'entrepreneur, et avant cela, dans mon poste précédent, où j'étais quand même très impliquée, c'est sûr que ce n'est pas évident de conjuguer les deux. C'est possible. Mais c'est possible. Oui. Alors, dans le détail, ça fait quand même des très, très belles choses. Ça fait des très, très grosses semaines. Mais je m'oblige à m'arrêter à 19h15, tout simplement parce que j'ai un conjoint en or qui cuisine et qu'à 19h15, j'ai toc-toc des enfants qui viennent me chercher. « Maman, à table ! » Et puis, par contre, après, je suis maman de 19h15 à 21h, une fois que tout le monde... Enfin, ils sont couchés et tout. Et là, je me remets à bosser jusqu'à 23h00, minuit. Soit toute seule à l'ordi, soit je regarde un film. Ça fait très longtemps que je n'ai pas vu de film sans faire ma compta, parce que les journées d'entrepreneurs sont très, très longues et qu'on cumule plein de postes.

**JB** 00:08:41 - 00:09:04

Et c'est bien que tu nous dises tout ça parce que finalement, tu embrayes sur la question qui vient. Et l'idée, c'était de savoir si vous faisiez justement partie de ces 77% de parents en France qui trouvent difficile de concilier travail et parentalité avec un job à responsabilité. Visiblement, c'est un petit peu ton cas parce que c'est ta vie d'entrepreneur qui veut ça. Et toi, Hélène, de ton côté, est-ce que tu fais partie de ce pourcentage-là ?

**Hélène** 00:09:04 - 00:10:19

Alors, je vais faire une réponse de Normand. Je vais dire, effectivement, je partage ce que dit Laure. C'est un petit numéro d'équilibriste, mais c'est possible de conjuguer les deux. Et je trouve ça très important pour les jeunes femmes et les jeunes hommes qui nous écoutent, peut-être, qu'ils n'aient pas le sentiment que dans la vie, il faut choisir entre avoir une vie de famille épanouie et avoir un job

intéressant, une carrière de responsabilité. Pour moi, c'est possible de concilier les deux. Il faut être transparent sur le fait qu'effectivement, il y a des journées, des semaines. Des périodes plus difficiles que d'autres. Il faut avoir une orga en béton. Des bons relais. Être aussi dans une entreprise, et c'est pour ça qu'on en parle aujourd'hui, mais qui vous accompagne, qui vous soutient dans ces temps de vie, dans cette partie-là de votre vie. Parce que si vous arrivez au bureau en vous disant, il ne faut surtout pas que je parle de mon gamin qui m'est arrivé quatre fois cette nuit parce que ce n'est pas bien vu. En fait, ce ne sont pas les bonnes conditions pour s'épanouir sur les deux plans de sa vie. Et moi, je me souviens, parce que j'ai trois enfants, de notamment la période de la petite enfance. C'est quand même une période qui est fatigante physiquement pour les parents. Et donc là, je trouve que dans les parcours de carrière, il faut aussi se dire, il y a des moments où on peut ralentir, des moments où on peut réaccélérer. Ne pas forcément être à 400 % sur tous les plans en même temps en continu pour se préserver aussi.

**JB** 00:10:19 - 00:10:25

Et vous en étiez où toutes les deux d'un point de vue professionnel quand vous êtes devenue justement maman ?

**Laure** 00:10:25 - 00:11:36

Alors moi, j'ai une anecdote. Je suis tombée enceinte en 2012, mais avant ça, je m'inquiétais. En fait, je travaillais tellement, je n'avais pas encore d'équipe. Enfin, on avait du boulot par-dessus la tête. Je pense que je faisais bien 70 heures par semaine. Enfin, psychologiquement, j'ai provoqué une discussion avec les fondateurs de Blablacar. Ce n'est pas que je leur ai demandé l'autorisation, mais je leur ai fait comprendre que c'était une envie que j'avais de devenir maman. Et quelque part, je cherchais un peu leur bénédiction. Et je l'ai eue et ils m'ont rassurée alors que je n'avais pas à leur demander. Ce n'est évidemment pas... Mais en fait, au fond de moi, j'avais l'impression que si je tombais enceinte et que je partais pendant plusieurs mois, c'était un drame. Et ils m'ont vachement rassurée. Alors, deux d'entre eux étaient déjà papas et j'ai eu un. Mais évidemment, mais là, on s'en fout. On s'organisera et ça m'a vachement aidé. Je pense à prendre la décision et à m'autoriser en fait à passer de 70 heures à rien pendant quelques mois. Mais ça s'est très bien passé. Et puis finalement, j'ai eu mon deuxième en 2017 et j'ai monté ma boîte en fin 2018 en étant déjà maman de deux enfants et je me lançais en me disant de toute façon, je ne pourrais pas bosser beaucoup plus que ce que je faisais. Je vais m'organiser. J'avais déjà un peu mon orga, donc ça ne m'a pas fait plus peur que ça de me lancer dans l'avant.

**JB** 00:11:36 - 00:11:39

Et toi, Hélène? Alors, tu en étais où quand tu es devenue maman?

**Hélène** 00:11:39 - 00:12:42

Moi, j'ai eu mon premier enfant à 30 ans. Je venais d'être promue manager et par miracle, quelque part, je terminais un cycle où j'avais fait énormément de missions à l'international. Donc, j'avais beaucoup voyagé. Et donc, ça, c'est aussi la chance d'être dans une entreprise qui, je pense, est à l'écoute de ces sujets là. Du jour au lendemain, en fait, on a été beaucoup plus attentifs à mon staffing. Mon staffing, c'est quand on fait monter sur une mission chez un client. Et donc, on a été hyper attentifs au fait que, je ne sois pas sur des missions qui engendrent des déplacements à

l'international avec des enfants en bas âge, que c'est aussi à soi de mettre des limites, comme tu l'évoquais Laure, réajuster son emploi du temps. Donc, ça, c'est très naturellement que les personnes avec qui je travaillais, ils savaient qu'après telle heure, ce n'était plus possible de poser des réunions. Éventuellement, si besoin, je retravaillais le soir si je n'avais pas fini quelque chose. Mais en tout cas, le côté « je ne vais pas faire des réunions en ayant mon gamin dans les pattes juste parce qu'il a oublié que j'étais maman », ça n'a pas été un sujet. Oui.

**JB** 00:12:42 - 00:13:11

Alors, ce qui est commun aussi à vous deux finalement, c'est que vous aimez ce que vous faites. Toi, Hélène, tu as toujours été dans la même boîte dans laquelle tu as évolué. On y reviendra tout à l'heure. Et puis toi, Laure, tu es entrepreneur. Donc, tu fais quelque chose que tu aimes forcément. On n'entreprend pas dans quelque chose qu'on n'aime pas. Pour autant, est-ce que le fait d'avoir tout d'un coup des responsabilités parentales a influencé votre rapport au travail ? Est-ce qu'il y a eu un switch qui s'est opéré ?

**Laure** 00:13:11 - 00:14:41

Oui. Déjà, quand je suis rentrée mon premier congé maths, évidemment, je n'ai pas bossé autant d'heures qu'avant. Enfin, je rentrais. Et j'ai eu le sentiment, un peu un sentiment de culpabilité parce que j'adorais mon job et que j'adorais la boîte et que j'étais partie prenante aussi. Et j'avais l'impression d'être à mi-temps, alors que j'étais passée de 70 heures à certainement 50 heures. Mais c'est complètement anormal, ceux qui nous écoutent. Enfin, voilà, c'est parce que j'avais un statut particulier. Mais maintenant, je suis entrepreneur. Oui. Donc, ce n'est pas du tout pareil que quand on est salarié. Mais en même temps, tout à l'heure, quand tu posais la question du pourcentage, est-ce qu'on se reconnaît dedans ? En réalité, alors, on va sortir un peu les violons, mais quand on monte sa boîte comme ça, ce n'est presque pas du travail. C'est une passion, en fait. Enfin, moi, j'ai cette chance-là que je ne sais plus quel philosophe disait que quand on aime son travail, on ne travaille pas une minute dans sa vie. En fait, c'est un petit peu ça. Donc, j'arrive à m'arranger avec mon organisation parce que je ne me sens ni contrainte. C'est moi qui me force. Enfin, c'est ma boîte. Et j'adore. Je trouve beaucoup de joie dans tout ce que je fais. Parfois, il y a quand même la fatigue physique et l'envie de passer plus de temps avec les enfants, évidemment. Mais quand je suis à la maison, ce moment du 19h15, 21h, voilà, on n'y touche pas parce que c'est les super moments à table, fin de journée, raconter les journées, etc., lire. Ça, par contre, on n'y touche pas. Ce qui permet de se sentir moins mal, je ne sais pas si je loupe un matin d'emmener à l'école ou quand je suis absente, que je vais à Paris et que je loupe, effectivement, je loupe 48 heures. Mais quand je suis là, je ne vais pas être dans mon bureau alors qu'ils sont tous en train de manger en famille. Ça, ce serait terrible.

**JB** 00:14:41 - 00:14:58

Hélène, c'est pareil. Tu as réussi à sanctuariser, je dirais, des moments comme ça où tu vas te mettre en off pour le boulot et être du coup à 100 % pour ta famille, pour tes enfants. Est-ce que ça a influencé le fait de devenir maman, ton rapport au travail ?

**Hélène** 00:14:58 - 00:16:54

Clairement, ça a chamboulé pas mal l'organisation. Moi, je trouve que ça, et je l'ai constaté parce que nous, on recrute 1000 jeunes parents, donc on a beaucoup moins de parents que de jeunes diplômés qui sont au début de leur vie professionnelle et qui, du coup, ne sont pas du tout encore dans la projection d'avoir des enfants et une vie de famille. Et en fait, j'ai constaté qu'en fait, les collaborateurs qui sont parents, on prend du recul beaucoup plus facilement sur les choses. On est hyper investis dans notre travail, mais en fait, ça revoit les priorités. Parce qu'à un moment donné, cette part de notre vie, on est responsable d'enfants qui sont totalement dépendants de nous. Ça fait effectivement, nous, quand on rentre du bureau, tout de suite, on switch en fait. En tout cas, moi, j'ai cette capacité à déconnecter complètement mon cerveau et à être reconnecté à eux et à leur réalité, leurs petits soucis de leur journée. Et du coup, à la fin, les soucis du boulot, etc., je trouve qu'ils prennent une place différente dans la tête parce que voilà, on a une petite PME à faire tourner à la maison. Donc, je trouve que ça nous aide à prendre du recul. Ça nous aide aussi à déléguer encore plus. Moi, je trouve que le fait d'être maman et d'avoir des enfants, avoir des relais aussi au boulot en évoluant dans des rôles de management, ça m'a appris à déléguer plus, à être moins perfectionniste parfois, à lâcher prise aussi sur certaines choses où auparavant, j'aurais peut-être fait quelque chose de plus compliqué. On est obligé de faire certains raccourcis parce qu'on a un petit peu moins de temps et du coup, se mettre plus de limites. On est obligé de se mettre plus de limites sur l'heure à laquelle on termine sa journée. Moi, par exemple, je m'interdis de travailler le week-end. Alors, je ne suis pas entrepreneur comme Laure, mais vraiment, je m'interdis de travailler le week-end. C'est exceptionnel que je doive rouvrir mon ordinateur. Travailler le soir, ça m'arrive parce que typiquement, si je veux aller chercher une fois mon enfant à 18 heures, je ne vais pas forcément finir ma journée de travail, mais ça ne me coûte pas. Ce qu'il faut, c'est trouver son rythme et son organisation qui nous donnent notre équilibre et ne pas juger celle du voisin. Ce qui compte, c'est de trouver son rythme qui nous permet de conjuguer les deux.

**JB** 00:16:54 - 00:17:11

Alors Hélène, toi, tu as fait toute ta carrière, on le disait, dans le même cabinet de conseil. Tu es responsable des RSE depuis quatre ans. Tu as donc pu évoluer au sein de la boîte. Tu t'es même réorientée alors que tu étais dans la même boîte. Donc, mener sa carrière pro tout en étant parent, tu nous confirmes, c'est tout à fait possible.

**Hélène** 00:17:11 - 00:18:11

Tout à fait. Donc, pendant un peu plus de dix ans, j'ai été consultante. Et au fil de ces dix ans, j'ai eu mes trois grands enfants. Donc, trois grossesses, trois absences de quatre mois. Et puis, un an pour la dernière où j'ai fait une vraie pause aussi pour accompagner mon papa qui était malade. Et finalement, je n'ai pas du tout ressenti que mes grossesses ou le fait de devenir maman me ralentissaient dans mon parcours. Au contraire, j'ai eu cette opportunité ensuite de mobilité interne parce que j'avais des réflexions plutôt sur l'impact de mon métier. Et donc, voilà, j'ai évolué dans un job qui, finalement, en termes de rythme et d'engagement et de responsabilité, est exigeant, comme ça l'était côté conseil, mais avec un peu plus de flexibilité, sans doute, puisque mon client, c'est mon entreprise. Et en tout cas, avec un tel épanouissement, à la fin des sujets que je porte, que c'est complètement gagnant. Donc oui, c'est tout à fait possible d'évoluer. Maintenant, je suis senior

manager. J'ai eu la chance de rentrer au comité exécutif pour représenter, porter les sujets RSE.

**JB** 00:18:11 - 00:18:27

Je témoigne que c'est possible. Alors Laure, tu es le parfait exemple aussi pour dire que c'est tout à fait possible quand on se lance dans l'aventure entrepreneuriale d'être parent. D'ailleurs, tes enfants étaient déjà nés quand tu t'es lancée. Donc, réussir à monter sa startup dans la tech tout en étant mère de famille, tu confirmes, c'est compatible.

**Laure** 00:18:28 - 00:19:36

C'est complètement compatible. C'est vrai que c'est de l'organisation. Il y a deux types d'aventures en parallèle, on va dire, l'aventure familiale, l'aventure entrepreneuriale. Il faut être un peu fou pour lancer sa boîte. Et je pense que si on est suffisamment fou pour lancer sa boîte, c'est qu'on peut aussi gérer la famille avec. J'ai même, je trouvais ça très touchant, donc je ne vais pas dire son nom, mais j'ai une copine entrepreneur qui a monté sa boîte tout en faisant des démarches pour adopter et qui a eu son enfant adopté en même temps que la croissance de sa boîte. Donc, vraiment, tout est possible. Du moment qu'on a cette ligne de mire, et que l'on sait pourquoi on fait des choses, et la charge de travail devient complètement acceptable. Ce qu'il faut éviter à tout prix, c'est d'être sans arrêt dans un regret de je ne passe pas assez de temps. J'ai encore loupé une soirée. Évidemment, là, c'est un peu la sonnette d'alarme. C'est que quelque chose ne va pas dans cette organisation-là. Mais quand on est entrepreneur et quand on est à ton poste, Hélène, je pense que c'est important que pour nous-mêmes, on arrive à s'organiser et qu'on soit attentif aux autres, effectivement, à ce que des gens ne se perdent pas dans leur carrière et gardent bien le cap quand même de la vie de famille qui est structurant. Et si les gens sont bien dans leur vie personnelle aussi, je pense qu'ils sont bien, ils sont mieux au travail. Je ne sais pas ce que tu en penses, Hélène.

**Hélène** 00:19:37 - 00:19:56

Complètement. L'équilibre, on le voit bien quand il y a potentiellement des situations de risques psychosociaux, des gens qui craquent. Souvent, il y a quand même des causes racines aussi dans la sphère personnelle. Donc, l'équilibre, prendre soin de soi, le bien-être, la santé mentale, tout ça, on en parle. Mais c'est essentiel pour être bien aussi au bureau.

**Laure** 00:19:56 - 00:20:45

Je tiens à souligner quand même quelque chose d'hyper important. C'est qu'on n'a pas parlé de nos conjoints. Et franchement, moi, je n'aurais pas pu faire tout ça sans mon conjoint, qui est juste incroyable, qui est complètement féministe, qui comprend ce que c'est la charge mentale des femmes et qui l'a réalisé à l'époque où il y avait toutes ces BD sur qu'est-ce que c'est la charge mentale. C'est vrai qu'il a, lui aussi, pris un pas de recul. En fait, ce n'est pas des tâches quotidiennes qu'on voit comme ça, mais c'est vrai que tu penses à toutes les vacances, les anniversaires des enfants, d'anticiper, etc., les fringues, les trucs. Et lui, il fait à manger. Et rangement général. Et du coup, c'est déjà beaucoup. Et maintenant, il fait encore plus. Mais d'avoir un conjoint qui supporte, ça me permet. Je ne pourrais pas mener cette carrière d'entrepreneur et passer deux jours à Paris par semaine sans un conjoint en or qui gère hyper bien à la maison.

**JB** 00:20:45 - 00:21:08

De toute façon, quand on parle de parentalité, on parle de famille. Donc, effectivement, c'est le rôle maman-enfant, mais papa aussi enfant et couple et enfant. Tout ça, effectivement, c'est lié. Puisque tu parles de ton conjoint, on va continuer. Il y a deux choses. Il est infographiste et dessinateur de bande dessinée. Vous avez décidé tous les deux de quitter Paris. Et la petite famille s'est installée à la campagne. Pour quelles raisons ?

**Laure** 00:21:08 - 00:22:31

Parce qu'on est tous les deux assez écolos, il faut le dire. Et qu'au moment du rapport 2018 du GIEC, octobre 2018, on s'est mis à lire tous les deux. Et c'est ça qui est bien. Il n'y a pas de décalage entre nous. Les causes et conséquences du réchauffement climatique. Et on s'est dit que ce serait bien d'élever nos enfants ailleurs qu'à Paris. Les mains dans la terre. On a fait un peu ce que certains appellent un retour à la terre. Même si on n'était pas d'ici à la base. On s'est inventé une vie à la campagne. On est à proximité de Cluny, en sud Bourgogne. Ce qui me rapproche de mes origines puisque je suis lyonnaise. Et donc, ma famille est un peu plus proche. Sachant que c'était lié. Ce mouvement vers la campagne était aussi initié en même temps que la création de l'entreprise. J'ai envie à la fois d'avoir plus d'impact, créer ma boîte et vivre à la campagne. Est-ce que tout cela est compatible ? Et par chance, j'ai tapé Cluny Startup. Et j'ai rencontré un startupeur sur Cluny qui m'a dit « Si, c'est possible, il y a des gens, il y a le TGV. Ne t'inquiète pas, ça va le faire. » Et effectivement, c'est possible de vivre les deux. Et en fait, on est assez nombreux à la campagne à prendre le TGV. Pour aller à Paris une fois par semaine, ça se gère très bien. Mais heureusement qu'il y a mon conjoint qui lui est aussi dans le digital. C'est vrai qu'on a une chance inouïe d'avoir des métiers comme ça, télétravaillables, tous les deux. Qui donnent une certaine souplesse. Parce que s'il devait être en déplacement en même temps que moi, je n'ose pas imaginer la galère.

**JB** 00:22:31 - 00:22:45

Évidemment, et c'est ce que permet le numérique. C'est aussi de finalement s'éloigner, pourquoi pas si on le souhaite, des grandes villes. Pour vivre en famille et à la campagne. Et pour le coup, il ne faut pas avoir de problème de connexion non plus à la campagne. Donc tout se passe bien de ce côté-là ?

**Laure** 00:22:45 - 00:23:06

Oui, alors quand on a acheté, on était en ADSL. Et finalement, on n'a pas vu la différence. Maintenant, on a la fibre depuis plus de six mois. Et on n'a pas vraiment senti la différence. À part pour effectivement mon conjoint qui est UX designer et infographiste. Et quand il envoie des gros fichiers, ça va plus vite. Mais pour les visios, on n'a eu aucun souci. Et c'est une chance d'effectivement travailler dans le numérique. Pour pouvoir s'inventer cette vie à la fin.

**JB** 00:23:06 - 00:23:08

Et donc tu travailles en full remote ?

**Laure** 00:23:08 - 00:24:01

L'entreprise est en full remote. Donc j'ai des collègues un peu partout en France. On a un développeur en Bretagne, etc. Mais on a quand même quelques places assises

à Station F. où on est incubé. Ce qui permet d'avoir un point de chute pour se retrouver. Laisser un petit peu de matériel. Avoir des salles de réunion, etc. Puis moi, en tant qu'entrepreneur, j'ai quand même beaucoup de besoins et de nécessités d'aller à Paris pour un client. Pour un salon, pour une interview. Et donc ça m'oblige à faire des allers-retours. Que n'ont pas forcément mes collègues. Il y en a deux notamment en ce moment qui partent, qui quittent l'île de France pour aller s'installer en province. Et c'est permis. On est complètement d'accord avec ça. Parce que finalement on les verra ni plus ni moins souvent. En tout cas moi, n'étant pas à Paris. Et donc je trouve que c'est une chance aussi offerte par ces métiers du numérique. On peut être Product Manager, ou Head of Sales de n'importe où finalement.

**JB** 00:24:01 - 00:24:05

Et toi Hélène. Tu bosses à distance. C'est quoi ton organisation ?

**Hélène** 00:24:05 - 00:25:43

Donc, moi, mon rythme, c'est deux jours par semaine au bureau, trois jours à la maison. Moi, il y a eu un avant et un après Covid. Avant le Covid, je n'avais jamais fait un jour de télétravail de ma vie. J'étais chez mes clients. Les clients voulaient que les consultants soient sur site, tous les jours, sans arrêt. Et là, du jour au lendemain, évidemment, on est tous passés en distanciel. Et du coup, on a reposé le cadre de télétravail dans l'entreprise. On a développé un cadre en France qu'on appelle "Smart Working Pool Flexible", basé sur la responsabilité. C'est un cadre qui, finalement, fait que chaque collaborateur peut choisir son rythme de présence au bureau. Le manager d'une équipe, ce qui est mon cas, définit avec son équipe les modalités pour se voir. Parce qu'il faut faire attention aussi, on ne peut pas créer de la relation à l'écran. Donc nous, on s'attache à définir, à la maille des équipes, une équipe projet ou une équipe interne comme moi, les temps où on va se retrouver.

Nous, notre journée d'équipe, c'est le jeudi. Donc là, moi, je demande à tout le monde d'être là le jeudi. Et après, moi, j'ai choisi le mardi pour ma deuxième journée. Il y a une bonne partie de l'équipe qui est dans la région de Montpellier. Enfin, voilà. Donc ça marche très bien, il faut trouver le bon équilibre. Mais en tout cas, cette flexibilité, c'est un atout. Moi, je trouve que quand on est parents, que ce soit pour des rendez-vous médicaux, des rendez-vous avec la maîtresse, aller faire un footing... Enfin, d'ailleurs, c'est pour les parents et pas que pour les parents, en fait. Juste sur l'équilibre de vie, c'est formidable.

**Laure** 00:25:44 - 00:26:29

Oui, bien sûr ! Je ne reviendrai jamais en arrière. Notre entreprise n'est pas entièrement en télétravail, mais nous essayons de nous retrouver en présentiel tous les trois mois, même si nous sommes une start-up avec des moyens limités. Nous payons les billets et l'hébergement si nécessaire pour ces rencontres. Nous essayons de maintenir des rituels informels comme des petits cafés virtuels le lundi midi et des réunions d'équipe, ce qui nous aide à garder le lien. Finalement, cela nous permet de rester connectés malgré la distance.

**Hélène** 00:26:40 - 00:27:26

Alors, ce qui est bien, c'est que la flexibilité du télétravail permet de gommer les trajets du matin et du soir. Ça fait qu'on switche sur les enfants sans couture, comme on dit. Ça permet de casser des choses et de rendre la vie plus facile. Plutôt que de poser une demi-journée, maintenant, on arrive à glisser un rendez-vous médical facilement. Donc je trouve que, finalement, ça offre plus de sérénité. Si, par exemple, notre enfant est malade à l'école et qu'on doit aller le chercher, c'est plus facile de s'organiser. Donc vraiment, pour tout le monde, mais en particulier pour les parents, c'est hyper aidant.

**JB** 00:27:26 - 00:27:41

Le secteur du numérique, on le sait, est en constante croissance, offrant une sécurité d'emploi et des opportunités multiples. Est-ce que vous diriez que c'est aussi un avantage pour un jeune parent qui souhaite justement se poser et rechercher de la stabilité ?

**Laure** 00:27:41 - 00:27:45

Oui, carrément. D'autant plus que je connais bien le secteur inverse, où les salaires sont moins attractifs. Dans le numérique, on a la chance d'être sur des métiers en vogue et donc mieux rémunérés en ce moment.

**Laure** 00:27:45 - 00:28:30

On passe toute sa journée assis devant l'ordinateur. Même s'il peut y avoir du stress et une charge de travail importante, on traite et on améliore la vie des salariés sur le terrain. Oui, évidemment, les métiers du numérique offrent une qualité de vie incomparable. Évidemment, il peut y avoir des troubles musculosquelettiques si on est mal assis, mais ça n'a rien à voir avec d'autres contraintes physiques. Et puis, avec le télétravail, on gagne en flexibilité, même si c'est une source d'inégalité parce que tout le monde ne peut pas en bénéficier.

**Hélène** 00:29:32 - 00:30:25

Oui, dans le secteur du numérique, il y a des carrières longues et cette flexibilité du digital, du distanciel, est un vrai atout. Après, ce sont des métiers exigeants. Donc, il ne faut pas laisser penser que c'est tranquille. Il y a la sécurité de l'emploi mais il faut aimer le challenge, être prêt à apprendre, et être parfois un peu en déséquilibre. Mais si on travaille bien et qu'on a du potentiel, il n'y a aucune raison que ça ne se passe pas bien.

**JB** 00:30:25 - 00:30:33

Puisque tu es dans le monde de l'entreprise, qu'est-ce qu'il reste à faire pour continuer à faire avancer la prise en compte de la parentalité, notamment dans le numérique ?

**Hélène** 00:30:55 - 00:31:20

L'homoparentalité, par exemple, n'a pas du tout les mêmes droits aujourd'hui qu'un couple hétéro. Il faut soutenir les papas et rendre leur rôle plus visible. Nous, on a historiquement créé un dispositif de places en crèche pour aider nos collaborateurs

avec des modes de garde et les subventionner. Avec la croissance de l'entreprise, ce dispositif est devenu crucial.

**Laure** 00:31:42 - 00:32:45

Les start-ups ont été parmi les premières à signer pour un congé paternité prolongé, etc. Il y a des choses qui avancent et les startups, les scaleups sont souvent à la pointe sur ces sujets. Je rejoins complètement Hélène sur le fait qu'il ne faut pas que ça s'adresse uniquement qu'aux femmes. Et même si je viens du domaine numérique, je garde un œil sur mes clients qui ne sont pas du tout dans le secteur, pour qu'ils puissent réinvestir ce temps gagné dans les transports dans un temps en famille. Il n'y a pas encore tous les réflexes qui vont bien. Mais je trouve que ça avance dans le bon sens. En tout cas depuis que j'ai commencé ma carrière ça a déjà bien évolué.

**JB** 00:32:45 - 00:33:00

Ce sera ma dernière question, que je pose à toutes les deux : Finalement, pour réussir sa vie dans le numérique tout en étant parent, quels conseils, quel tips vous voudriez laisser ?

**Hélène** 00:33:00 - 00:33:50

Moi, je dirais qu'il faut prendre du temps pour soi. Je rajouterais un troisième temps : la vie pro, la vie de famille et le temps pour soi. Je ne sais pas si c'est lié à la crise de la quarantaine, mais moi j'ai le sentiment de 30 à 40 ans, d'être à fond sur le boulot et la famille, et finalement d'avoir assez peu de temps pour soi. Moi, j'ai vu quand même dans mon entourage que ça arrive, les burn-out, les gens qui au bout d'un moment explosent en vol. Je pense que sanctuariser un temps pour soi, même si c'est une heure, aller faire une marche, dans un parc, dans la forêt, sur l'heure du déjeuner ou je ne sais pas quoi, mais avec de la régularité, un ou deux week-ends par an avec des copines, par exemple.

**Laure** 00:34:11 - 00:35:10

Quand même, on a notre outil de travail à portée de main. Alors, parce qu'il y a l'ordi, mais il y a aussi le smartphone où, en fait, n'importe quel temps mort dans la vie perso peut devenir un temps de dépilage d'email. Donc là, je ne suis vraiment pas bonne du tout. Donc, évidemment, mon conseil aux autres et qu'il faudrait que je m'applique pour moi-même aussi, puisque finalement, ce n'est pas parce que je suis entrepreneur et que je fais tout ça par plaisir que je ne peux pas un jour faire un burn-out aussi à cause de ça. Je dirais s'accorder à des moments de déconnexion où on n'a pas le droit de toucher au smartphone. Et puis, du coup, de mettre dans l'agenda aussi des moments. Moi, je le fais, je mets, parce que je ne l'ai pas dit, mais j'emmène aussi les enfants à l'école. Je fais aussi le petit-déj et emmener les enfants à l'école. Et l'autre soir, c'est mon conjoint qui va chercher, etc. Donc, mettre dans l'agenda ces moments, en fait, où on ne peut pas me caler des réunions le matin et le soir pour que ces moments soient vraiment respectés.

**JB** 00:35:11 - 00:35:43

Un grand, grand, grand merci à toutes les deux d'être venues témoigner dans cet épisode de Take It Different. Merci beaucoup, Jean-Baptiste. UX, UI Designer, Data Protector. Protection officielle, développeur, directeur, centre de profit, conseiller support technique. Le numérique rassemble à peu près plus de 80 métiers, notamment management, création graphique, commerce, recherche. Des métiers qui continuent de recruter. Les formations sont également nombreuses et accessibles. Et pour en savoir plus sur le secteur du numérique, rendez-vous sur le site concepteur, au pluriel, d'avenir.fr. Merci d'autres fidélités et à très vite. Salut.

**Voix off** 00:35:43 - 00:35:49

C'était Take It Different. Diversité et inclusion dans les entreprises de la tech.