

Avis d'experte

« PMA et travail : il est urgent de briser le tabou dans les entreprises » - Lara Bertola, enseignante-chercheuse et professeure associée en RH et Management à Rennes School of Business

Bonjour,

C'est une avancée majeure pour les droits des salarié.es : le Parlement a définitivement adopté, le 19 juin dernier, **une loi visant à mieux protéger les personnes engagées dans un parcours de PMA ou d'adoption**. Autorisations d'absence, protection contre les discriminations, meilleure information : les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, devront désormais appliquer ces nouvelles obligations.

Mais une question demeure : **la levée du tabou** autour de ces parcours, souvent vécus dans le silence. Car malgré cette avancée législative, une réalité persiste : nombreuses sont les femmes qui n'osent toujours pas parler de leur parcours PMA à leur employeur, de peur d'être jugées ou freinées dans leur carrière.

C'est le constat que dresse **Lara Bertola**, enseignante-chercheuse et professeure associée en RH et Management à Rennes School of Business, spécialiste des enjeux d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour elle, **le vote de la loi est une étape importante, mais insuffisante si les entreprises ne s'engagent pas aussi sur le terrain culturel et managérial**.

Moins d'une femme sur deux déclare à son employeur être en parcours d'infertilité, selon un rapport sénatorial datant de juin 2023. Une situation révélatrice d'un malaise persistant : entre rendez-vous médicaux imprévisibles, traitements hormonaux éprouvants, charge mentale et stress émotionnel, **les salariées concernées jonglent avec une double pression : médicale et professionnelle**. Nombre d'entre elles témoignent du regard suspicieux de leurs collègues, d'un manque d'aménagements ou d'un désintérêt total de leur hiérarchie. Résultat : absences non justifiées, baisse de performance, voire frein à l'évolution de carrière.

Désormais, toutes les entreprises, publiques comme privées, ont l'obligation de s'engager concrètement. Autorisations d'absence, protection renforcée contre les discriminations, meilleure information des salarié.es : **ces droits, jusque-là laissés à la discrétion des employeurs, deviennent des obligations légales**. Mais la loi suffira-t-elle à changer les pratiques ? « *Tant que les salariées n'oseront pas parler librement de leur parcours de PMA à leur employeur, les protections resteront théoriques* », alerte Lara Bertola. **Le défi est donc aussi culturel** : il s'agit de lever les tabous, de former les managers et d'instaurer une véritable culture d'écoute, de bienveillance et d'inclusion au sein des organisations.

Pour Lara Bertola, il est temps que les entreprises reconnaissent officiellement les enjeux liés à la PMA, **en les intégrant dans leurs politiques de santé au travail, d'égalité professionnelle et de gestion du personnel**. Ainsi, elle propose plusieurs pistes concrètes, autres que les autorisations d'absence spécifiques pour les rendez-vous médicaux mis en évidence dans la proposition de loi :

- Des possibilités d'aménagement du temps de travail (télétravail, horaires flexibles, etc.) ;
- Un accompagnement psychologique adapté ;
- La sensibilisation et la formation des managers, pour éviter maladresses ou discriminations.

« Reconnaître les effets de l'infertilité et de la PMA, c'est faire un pas de plus vers un environnement de travail plus inclusif et humain », souligne-t-elle. « Le silence actuel n'est pas neutre : c'est une forme d'injustice sociale, profondément ignorée. »

Vous souhaitez organiser un échange avec Lara Bertola ? Elle se tient à votre disposition pour apporter un éclairage expert sur les enjeux de santé, d'égalité et d'inclusion liés à la PMA au travail.

Je reste à votre disposition pour toute demande d'information complémentaire ou pour organiser cet échange.

Je vous souhaite un bon après-midi,

Nolwenn Fréour

Consultante en relations presse – Agence MadameMonsieur
06 78 35 12 19 – nfreour@madamemonsieur.agency