10 05 2026

MAMAN, C’EST ICI QUE TU TRAVAILLES?

Tu arrives au bureau, tu salues tes collègues, tu t’assieds, tu allumes ton ordinateur… puis tu le remarques.

À côté d’un bureau, assis près de sa maman, il y a un enfant. Un petit garçon. Ou une petite fille. La tête penchée sur ses devoirs, en train de feuilleter un livre ou encore concentré avec beaucoup de sérieux sur un bracelet de perles colorées.

Autour, le téléphone sonne, les e-mails arrivent, quelqu’un passe avec un café à la main.

Et pourtant, cette **scène si simple** change immédiatement quelque chose.

L’**atmosphère** au bureau **change**. On se surprend à sourire, presque sans s’en rendre compte. Et l’on se dit aussi qu’au fond, nous avons de la chance: parce que tous les lieux de travail ne laissent pas de place à des scènes comme celle-ci.

Pouvoir emmener son enfant au travail n’est pas quelque chose d’acquis.

Chez Edilteco, pourtant, cela peut arriver.

Cela arrive lorsqu’un **imprévu** complique l’organisation et que la solution n’est pas de choisir entre le travail et les enfants, mais de trouver une manière de **faire cohabiter** les deux — ne serait-ce que pour une journée.

Ce n’est pas seulement une question d’organisation. C’est une question de **culture**.

La tendance du work-life balance

Le work-life balance est un équilibre personnel, qui évolue selon les besoins, les différentes étapes de la vie et les situations du quotidien.

Il y a des moments où tout se déroule comme prévu, et d’autres où un imprévu familial vient bouleverser les plans. Lorsque cela peut être vécu sans malaise, sans culpabilité, mais simplement comme une situation à gérer avec sérénité, alors l’équilibre devient quelque chose de concret.

Parce que la vie ne s’arrête pas à la porte du bureau. Et une entreprise qui le reconnaît est une entreprise plus **saine**, plus **solide** et plus **humaine**.

Le choix d’Edilteco

Il n’existe pas de solution unique valable pour tout le monde. Mais il existe une approche fondée sur l’écoute, la **flexibilité** et la **confiance**.

La possibilité d’emmener ses enfants dans l’entreprise n’est pas une règle écrite. C’est une **porte ouverte.**

Et ce sont précisément les mamans d’Edilteco, qui ont vécu cette disponibilité de première main, qui racontent le mieux cette histoire.

Sans avoir à choisir

Elena Q.
« Un matin, j’ai emmené mon plus jeune fils dans l’entreprise pour lui montrer où je travaille. Pour lui, c’était merveilleux : il a dit que, plus tard, il voulait travailler chez Edilteco, parce qu’ici tout est coloré.

Pour l’instant, je n’ai jamais vraiment eu besoin d’utiliser cette possibilité, mais savoir qu’en cas de nécessité je pourrais compter sur cette ouverture me procure une grande tranquillité d’esprit. Pour une maman, cela compte aussi : ne pas vivre chaque imprévu avec l’angoisse de devoir tout justifier. »

Elisa B.
« Je me considère chanceuse de travailler dans une entreprise attentive aux besoins des mamans. J’ai demandé — et obtenu — la possibilité de travailler 35 heures par semaine, soit 7 heures par jour, et j’en suis très reconnaissante.

Pouvoir partir à 16h30 au lieu de 18h00 fait une grande différence pour moi : cela signifie avoir plus de temps pour mes enfants, les accompagner à leurs activités sportives et être présente dans leur quotidien, surtout tant qu’ils sont petits. Avant de devenir maman, les horaires à temps plein et le trajet entre la maison et le travail ne me pesaient pas; aujourd’hui, avec des enfants, tout a un poids différent. »

Claudia M.
« J’emmenais déjà mon fils au travail il y a de nombreuses années, lorsque nous étions encore dans l’ancien siège. Il est né en 1990 et je me souviens que, lorsqu’il avait 7 ou 8 ans, il passait son temps assis à côté de moi à colorier. À un moment, il me disait : “J’en ai assez de colorier !”. À l’époque, il n’y avait ni téléphones portables ni tablettes : pour rester à mes côtés pendant huit heures, il n’avait que ses crayons et ses couleurs.

Lui aussi s’en souvient très bien. Pour moi, ce sont de très beaux souvenirs. Un été, il était même venu remplir des sacs de Politerm et cette expérience lui avait énormément plu. »

Alice G.
« Je n’ai pas encore emmené ma fille au travail, sauf lors du déjeuner de Noël, lorsqu’elle n’avait que trois semaines. Pour l’instant, elle est encore très petite, mais je pense que je le ferai plus tard.

Aujourd’hui, je travaille 7 heures par jour et je peux compter sur des horaires flexibles et le smart working. Je me sens bien ici, et je sais que ce n’est pas quelque chose d’acquis. Avant la maternité, j’avais l’habitude de voyager souvent à l’étranger pour les salons : les dirigeants ont attendu que je me sente prête à reprendre, sans obligations ni pression. Pour moi, cela aussi signifie la confiance. »

Elena T.
« Surtout en été, il m'est arrivé plusieurs fois d'emmener ma fille au travail. Pour moi, c'est rassurant, et pour elle aussi : elle reste avec moi, voit où je travaille, observe ce que je fais et la dynamique du bureau. Elle s'organise avec ses devoirs, déjeune avec moi, prend le café avec nous et vit la journée sereinement.

Pour notre famille, c'est une grande aide, d'autant plus que nous ne pouvons compter que sur le soutien d'un seul grand-parent. Je l'emmène lorsqu'il n'y a pas d'alternative, surtout pendant les périodes où les stages d'été deviennent compliqués à gérer.

Le smart working, dans ce sens, est aussi un véritable salut. Quand j'étais petite, il m'arrivait aussi d'aller au bureau de mon père, et j'en garde un bon souvenir. La première fois, ma fille me l'avait demandé justement pour voir où je travaillais. »

Altea L.
« J'ai emmené ma fille au travail lorsque je n'avais pas la possibilité de la confier à quelqu'un. L'avoir près de moi m'a fait me sentir plus sereine et soutenue : pouvoir compter sur une telle possibilité n'est pas quelque chose d'acquis.

Elle était étonnée : elle n'imaginait pas que je travaillais chaque jour dans un environnement aussi grand et lumineux. Elle était curieuse, intéressée, et pour elle cela a été une manière simple mais importante de voir où je passe mes journées, de connaître les personnes avec qui je travaille et de mieux comprendre ce que je fais quand je ne suis pas à la maison.

Je pense que, pour un salarié, savoir qu'il peut gérer un imprévu familial sans le stress de devoir trouver immédiatement une solution alternative apporte une grande sérénité. Le mot qui me vient à l'esprit est: confiance. »

Isabella O.
« Si je travaille depuis la maison parce que ma fille est malade, si j'arrive plus tard parce que ce matin-là elle ne veut pas aller à l'école ou si tout autre imprévu familial survient, l'ambiance entre collègues reste sereine.

Dans d'autres contextes, ce type de situation peut être vécu avec malaise ou jugement ; ici, au contraire, il y a de la compréhension. Cela évite ce sentiment de culpabilité qui pousse souvent une maman à se sentir partagée entre ses enfants et son travail, jusqu'à presque devoir choisir entre les deux pour ne plus ressentir ce mal-être. »

Ce qu'il reste – Elisa Stabellini, Edilteco

« Au final, ce sont précisément ces expériences du quotidien qui donnent un sens concret à des mots comme flexibilité, écoute et **work-life balance**.

En tant que maman, je connais **la valeur de la sérénité**. En tant qu'employeuse, je sais qu'elle naît de la confiance.

Lorsqu'une entreprise permet aux personnes de ne pas avoir à choisir entre ce qu'elles sont et le travail qu'elles accomplissent, elle construit quelque chose qui dure. »

Les mots d'**Elisa Stabellini**, responsable RH chez Edilteco S.p.A., concluent ce récit avec une idée simple mais forte : lorsque les personnes ne sont pas contraintes de choisir entre ce qu'elles sont et le travail qu'elles font, elles travaillent mieux et contribuent à créer un environnement plus sain et plus serein.

Un équilibre qui se construit à travers les gestes du quotidien, les attentions discrètes et la confiance qui permet aux personnes de travailler avec davantage de sérénité.