

Communiqué de presse

Paris, le 19 septembre 2018

<p>« LES HOMMES EN ENTREPRISE : REGARDS CROISES HOMMES-FEMMES » LES CHIFFRES CLES</p>
--

Alors que la société aspire à un meilleur équilibre des temps de vie et à davantage d'égalité entre les femmes et les hommes, le monde du travail peine à se mettre au diapason de ces attentes. Une forte culture du présentéisme alliée à une norme de réussite masculine souvent oppressante entrave la parentalité des hommes et le partage des responsabilités familiales au sein du couple, pénalisant ainsi indirectement la carrière des femmes.

L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) vient de publier son rapport sur le congé de paternité remis en juin au secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, rappelant que 7 pères sur 10 prennent leurs congés de paternité. Ce rapport préconise un allongement de sa durée (à 4 semaines) pour notamment soutenir l'égalité professionnelle mais aussi pour sécuriser la prise en charge de la mère et du nourrisson.

L'actualité récente a démontré que la parole des femmes s'est largement libérée dans toutes les strates de la société. Mais qu'en est-il de celle des hommes, notamment dans le monde du travail ? Quelles sont leurs attentes en termes d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle ? De parentalité ? A quels stéréotypes sont-ils confrontés ?

C'est ce à quoi Goods To Know et l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) ont souhaité répondre en réalisant une étude pour mesurer la prise en compte de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et de la paternité dans le monde du travail.

Les objectifs de cette étude étaient de chiffrer les attentes des hommes, aujourd'hui plus soucieux de leur équilibre vie personnelle/vie professionnelle, de sensibiliser aussi bien les hommes et les femmes aux stéréotypes touchant les hommes et de mesurer l'intérêt des hommes pour certaines mesures de conciliation de temps de vie déjà existantes.

Les hommes mais aussi les femmes ont été interrogés, afin de savoir quel regard elles portaient sur les hommes et leurs attentes vis-à-vis de leur employeur. Il était essentiel de confronter ces deux points de vue afin de dégager quels stéréotypes peuvent influencer les femmes dans leur rapport aux hommes.

Au final, 5897 participants ont répondu à l'étude organisée du 18 avril au 25 juin 2018, dont 2002 hommes pour 3462 femmes. Le réseau des entreprises adhérentes de l'Orse et le réseau de Goods To Know s'est fortement mobilisé.

Près de la moitié des répondants (46,7%) sont des hommes, preuve que les hommes se sentent bel et bien concernés par l'égalité entre les femmes et les hommes. 72,3% des répondants sont mariés, pacsés ou en concubinage et 73,7% d'entre eux ont des enfants. 32,2% des répondants déclarent encadrer des équipes, avec un écart notable d'environ 12 points entre les hommes - plus nombreux aux fonctions de manager - que les femmes. La forte mobilisation du secteur public est à noter. Pour autant, s'il représente plus de la moitié du panel (56,3%), les managers de ce secteur indiquent que le temps de travail de leurs collaborateurs est un gage de sa qualité (+12,9 points). Ce chiffre met aussi en lumière des attentes plus fortes parmi les salariés du secteur public en termes de flexibilité et de possibilités de recourir aux différents dispositifs.

Parmi les conclusions à retenir : cinq constats

1. Les résultats de l'étude confirment une relative homogénéité dans les réponses énoncées par les femmes et les hommes.

Le principal écart s'opère sur les impacts négatifs du temps partiel dans la carrière des hommes. Les femmes sont en effet beaucoup plus pessimistes quant à ses conséquences, sans doute car elles en ont fait elles-mêmes l'expérience. On peut également supposer qu'elles ont intériorisé le stéréotype de l'homme carriériste, plus affecté par un temps partiel qu'une femme moins ambitieuse.

En moyenne, 92 % des femmes et 93% des hommes managers estiment traiter indifféremment leurs collaboratrices de leurs collaborateurs.

Pourtant, en ce qui concerne le temps partiel par exemple, parmi les 13,1% des hommes ayant déjà pris un temps partiel (vs 7% d'hommes sur la moyenne nationale¹), 44,9% déclarent que cela a eu des effets négatifs sur leur carrière. Ils sont 61,4% d'hommes ne souhaitant pas y penser car cela pourrait nuire à leur carrière, quand 77,4% des femmes pensent, elles, que c'est là le principal frein des hommes.

2. La rémunération et l'impact sur la carrière sont les deux principaux critères de renoncement au temps partiel ou au Congé parental d'éducation (CPE).

La perception de l'entourage et du management n'a qu'un poids relatif dans la prise de décision, preuve d'un changement notable des mentalités. L'accompagnement des collaborateurs par les ressources humaines est donc prépondérant. Il devrait se libérer d'un modèle d'évaluation basé sur des normes essentiellement masculines afin de répondre au mieux à ce changement sociétal.

3. L'étude confirme également que le Congé parental d'éducation est pris massivement par les femmes, indépendamment des raisons financières.

¹ Ulrich et Zilberman, 2007

On peut donc supposer que les principaux freins à la prise de ces congés sont liés aux stéréotypes de genre.

3,3% des hommes déclarent avoir bénéficié de ce congé parental.

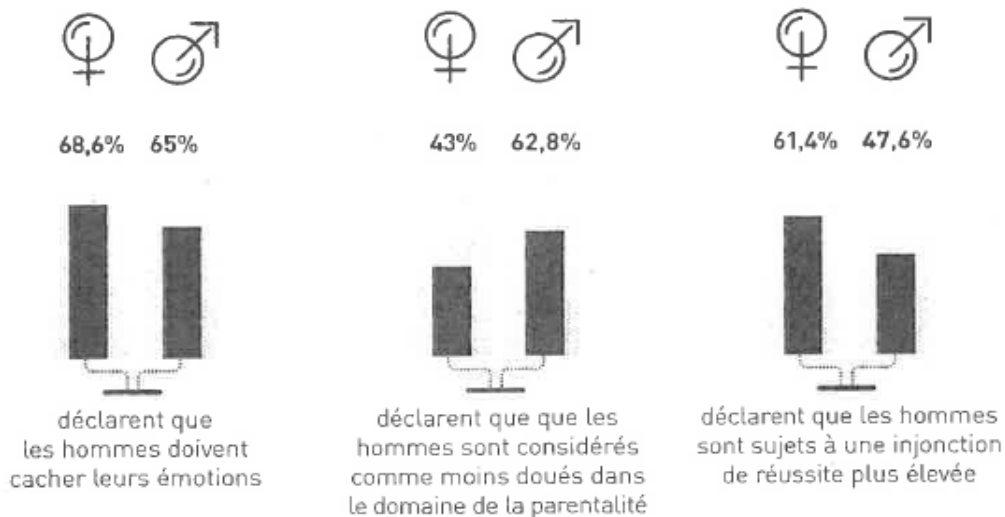
13,9% affirment compter en bénéficier et 54% chez les 18-30 ans.

Près d'un répondant sur 2 souhaitant bénéficier du congé parental déclare appréhender l'annoncer à son manager. Près de 9 hommes sur 10 évoquent le fait que qu'il est plus accepté pour une femme de prendre un congé parental. Ce sentiment est d'ailleurs partagé par les femmes à 82,7%.

4. Même si les réseaux portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes et/ou la conciliation vie privée - vie professionnelle semblent être l'apanage des grands groupes, l'étude révèle qu'il est également possible de les mettre en place dans les PME.

30% des répondants des petites et moyennes entreprises affirment ainsi qu'il en existe au sein de leur organisation.

5. Les stéréotypes visant les hommes sont tenaces



Les résultats sont disponibles, ainsi que leur synthèse, sur <http://www.goodstoknow.net/> et <https://www.orse.org/>

L'Orse (Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises) est une association multi-parties prenantes (entreprises, organisations syndicales, fédérations, associations) qui accompagne les stratégies RSE des entreprises. Pour plus d'informations : www.orse.org et twitter : @ObsRSE.

Goods To Know est une agence dédiée aux thématiques du handicap et de l'égalité hommes-femmes. Pour plus d'informations : www.goodstoknow.net et twitter : @Goods_to_know.

Contacts Presse

Géraldine Fort : 01 43 46 91 88 - 06 15 17 95 35 - geraldine.fort@orse.org

Fabienne Raynaud : 09 83 58 17 18 - 06 61 25 09 93 - fabienne.raynaud@goodstoknow.fr