



Présentation publique des résultats de l'étude
« les hommes cadres et l'égalité professionnelle »

Au ministère des droits des femmes en présence de madame Pascale Boistard, secrétaire d'état chargée des droits des femmes.

Les hommes cadres et l'égalité professionnelle

Sondage Ifop pour Mercredi C Papa



Première étude sur le point de vue des hommes sur les enjeux personnels et professionnels liés à l'égalité entre hommes et femmes !

A l'initiative de l'association mercredi-c-papa, enquête réalisée par l'IFOP en juillet 2014 auprès de 500 hommes cadres du secteur privé et public en partenariat avec le Ministère des Droits des Femmes et trois entreprises partenaires du programme Happy Men : BNP Paribas, Cofely GDF-SUEZ et Orange.

Pourquoi cette étude ?

L'idée progresse selon laquelle l'égalité professionnelle entre femmes et hommes n'est pas seulement une question qui regarde les femmes mais aussi les hommes.

Soumises dans l'univers professionnel aux stéréotypes des hommes, confrontées à une organisation du travail et des pratiques managériales principalement conçues par et pour les hommes, les femmes subissent des discriminations importantes en terme de rémunérations et d'accès aux fonctions d'encadrement et de management.

Les hommes occupant en large majorité les postes de pouvoir, ce sont donc eux qui ont entre les mains, plus que les femmes, la possibilité d'actionner les différents leviers d'une meilleure égalité au sein du monde professionnel. Ces leviers se situent dans la culture des organisations, les pratiques managériales, la sensibilisation aux stéréotypes des hommes comme des femmes, les comportements sociaux. Mais les hommes sont aussi directement partie prenante du partage des responsabilités familiales, le temps des femmes et des hommes dans les couples obéissant à une logique de vases communicants.

A partir de là, l'objectif étant de faire progresser de manière décisive l'égalité professionnelle, comment faire pour que les hommes actionnent ces leviers professionnels et personnels ? La culpabilisation des hommes n'a pas obtenu de résultats significatifs. L'appel à leur bienveillance vis à vis des femmes, non plus.

L'association Mercredi-c-papa a été créée pour répondre à l'enjeu d'impliquer les hommes dans les politiques d'égalité professionnelle. La conviction d'Antoine de Gabrielli, président de l'association, est que, contrairement aux idées reçues, les hommes ont tout intérêt à l'égalité professionnelle. Celle-ci leur ouvre potentiellement un vaste espace pour mieux équilibrer et réussir vie privée et vie professionnelle. Comme pour les femmes.

Pour réussir à convaincre les hommes de cette manière d'envisager l'égalité professionnelle, l'association a lancé en 2012 le projet Happy Men. Ce dispositif, aujourd'hui soutenu par plusieurs grands groupes français (Orange – partenaire fondateur -, Cofely GDF-Suez, BNP Paribas, Accenture, ING Bank, EDF, la Caisse des Dépôts...) est aujourd'hui en pleine expansion.

Happy Men donne lieu dans les entreprises partenaires à de nombreuses rencontres, entre hommes pour que la parole y soit plus libre, sur les questions de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et les conditions d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Les échanges, très riches, qui se développent au sein de dizaines de « Cercles Happy Men » ont permis de mettre le doigt sur **un « plancher de verre » qui tendant à isoler les hommes dans la seule sphère professionnelle, limite leur accès à la sphère privée, comme le plafond de verre tend à isoler les femmes dans la seule sphère privée, limitant leur accès à la sphère professionnelle.** La verbalisation des frustrations familiales ou personnelles, la perception d'un enjeu gagnant/gagnant entre hommes et femmes sur les questions d'égalité professionnelle, la clarté de l'intérêt économique des organisations à favoriser les évolutions, dessinent un champs d'importants progrès.

Au delà de ces dialogues fructueux au sein des Cercles Happy Men, Orange, BNP Paribas et Cofely – GDF-Suez ont souhaité accompagner l'association sur une perception plus large, et peut-être aussi plus fine, de la vision des hommes cadres vis à vis des enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans un contexte législatif où les hommes sont désormais directement appelés à d'avantage d'implication dans les congés parentaux, **le Ministère des Droits des Femmes a aussi souhaité s'associer à cette recherche** qui vient compléter utilement de nombreuses études réalisées auprès des femmes.

4 principales pistes de réflexion suite à l'étude

1. **Fort enjeu de meilleure disponibilité à son conjoint** : un angle mort des politiques d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, souvent centrées sur la parentalité.
 - a. Importance à 8,1/10 : passer du temps avec son conjoint
 - b. Importance à 7,9/10 : s'occuper de mes enfants
 - c. Importance à 5,7/10 : m'investir dans activités sportives ou culturelles

=> On pense « parentalité » car c'est concret, on parle moins du conjoint car pas d'activités particulières à pointer et dépend de chaque couple.

=> La famille occupe la première place des préoccupations des hommes cadres, bien avant les activités sportives ou culturelles.
2. **Une forte demande pour rompre le plancher de verre (qui tend à isoler les hommes dans la seule sphère professionnelle).**
 - a. Pour 68% des hommes, on ne peut toujours pas réussir professionnellement sans sacrifices personnels et familiaux.
 - b. 43% hommes pensent que pas assez de temps avec leur conjoint
 - c. 44% pas assez de temps avec leurs enfants.
 - d. 53% veulent plus d'autonomie.
 - e. 48% veulent plus de flexibilité horaire.
 - f. 81% soutiennent la jeune génération qui veut mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle

NB1 : Politiques de parentalité très peu demandées : 8% seulement !

NB2 : Autonomie plus forte => confiance plus forte. Comment créer les conditions d'une meilleure confiance dans un droit du travail culturellement fondé sur la défiance ?
3. **Pour mieux équilibrer vie professionnelle et privée, les hommes ont besoin des mêmes mesures que celles qui permettent plus d'égalité professionnelle des femmes avec les hommes.**
 - a. Laisser s'organiser plus librement : 88%
 - b. Pas de réticence à demande de temps partiel : 78%
 - c. Limiter ou raccourcir les réunions : 71%
 - d. Interdire les réunions tardives : 71%
 - e. Télétravail 1 ou 2 jours / semaine : 70%
 - f. Limiter les déplacements : 55%

NB 1 : un fort enjeu à sortir de l'omertà masculine qui empêche les hommes de faire état dans le monde professionnel de leurs besoins privés => **vers le Right to Request en France (Fair Work Act 2009) ?**
4. **L'enjeu économique et social des politiques favorables à l'équilibre vie pro / vie perso : 20% de temps à gagner pour les hommes.**

NB 1 : le même temps gagné par les femmes qui passent au 4/5^{ème} sans réduction de leur mission... mais avec réduction de leur salaire !

Pour toute information :

Mercredi-c-papa : Véronique DUSSAIX

06 62 49 06 09 v.dussaix@mercredi-c-papa.com



Happy Men : c'est quoi ?

Happy Men est un projet créé et animé par l'association Mercredi-c-papa et soutenu par Orange, Cofely GDF-Suez, BNP Paribas, Accenture, ING Bank, EDF, la Caisse des Dépôts.

Happy Men libère la parole des hommes autour d'une question centrale : comment réussir ma vie professionnelle ET ma vie personnelle ou familiale?

Happy Men invite les hommes à innover dans les pratiques managériales de l'entreprise mais aussi dans les habitudes privées, pour un meilleur épanouissement professionnel et personnel, pour les hommes comme pour les femmes.

Dans l'entreprise, les Cercles Happy Men sont le point d'appui de cette innovation : ce sont d'abord des lieux de questionnement et de réflexion, personnelle et collective, sur la question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et sur le progrès managérial et personnel qui en découle. Ils fonctionnent sous forme de rendez-vous réguliers et réunissent jusqu'à une vingtaine d'hommes avant d'essayer.

Happy Men s'adresse:

- A tous les hommes qui cherchent à réussir professionnellement sans sacrifier leur vie personnelle ou familiale.
- A toutes les organisations publiques ou privées qui souhaitent impliquer les hommes dans les politiques d'égalité professionnelle, car ils en sont la principale clef.
- A toute personne qui souhaite ouvrir et animer un cercle amical, associatif ou professionnel pour dialoguer entre hommes sur les conditions d'un meilleur épanouissement professionnel et personnel pour les hommes comme pour les femmes.

Pour en savoir plus : www.happymen.fr

Contacts :

Madame Barbara LEVEEL : Responsable diversité et RSE RH du groupe BNPParibas

barbara.leveel@bnpparibas.com

Monsieur Laurent DEPOND : Directeur de la diversité d'Orange

laurent.depond@orange.com

Monsieur Arnaud TIRMARCHE : Directeur Délégué Ineo Tertiaire IdF

arnaud.tirmarche@cofelyineo-gdfsuez.com

Madame Sabine LUNEL : Directrice du Développement Social chez GDF SUEZ Energie Services.

sabine.lunel-suzanne@gdfsuez.com

Monsieur Frédéric DABI : Directeur général adjoint de l'IFOP

frederic.dabi@ifop.com

Madame Anne-Flore COLMET DAAGE : Directrice d'Etudes

flore-aline.colmet-daage@ifop.com

Antoine de GABRIELLI : Président de l'association mercredi-c-papa et de Companieros

06 07 06 10 11 / 01 30 71 26 64 degabrielli@mercredi-c-papa.org

Pour nous suivre sur Twitter @Happy_Men_Fr



BNP PARIBAS

COFELY
GDF SUEZ

