

Les hommes cadres et l'égalité professionnelle

Sondage Ifop pour Mercredi C Papa

présentation publique Vendredi 12 décembre 2014



BNP PARIBAS





Contexte et objectifs de l'étude

En Juin 2014, l'association mercredi-c-papa confie à l'IFOP un projet d'enquête sur les hommes cadres et l'égalité professionnelle.

L'objectif de cette consultation est de recueillir le point de vue des hommes sur les enjeux personnels et professionnels liés à l'égalité entre hommes et femmes.

Le ministère des droits des femmes ainsi que 3 grandes entreprises



femmes.gouv.fr
MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES



BNP PARIBAS

COFELY
GDF SUEZ



engagées sur le sujet de l'égalité professionnelle et partenaires du programme Happy Men soutiennent cette initiative.

Deux principaux objectifs de cette étude

Mieux cerner les aspirations des hommes cadres en terme d'équilibre de vie et d'égalité professionnelle.

Mesurer les différents facteurs qui contribuent ou nuisent à l'articulation emploi / vie privée.

Sommaire

1 - La méthodologie

2 - Les résultats de l'étude

1 | La méthodologie



Etude réalisée par l'Ifop pour mercredi-c-papa

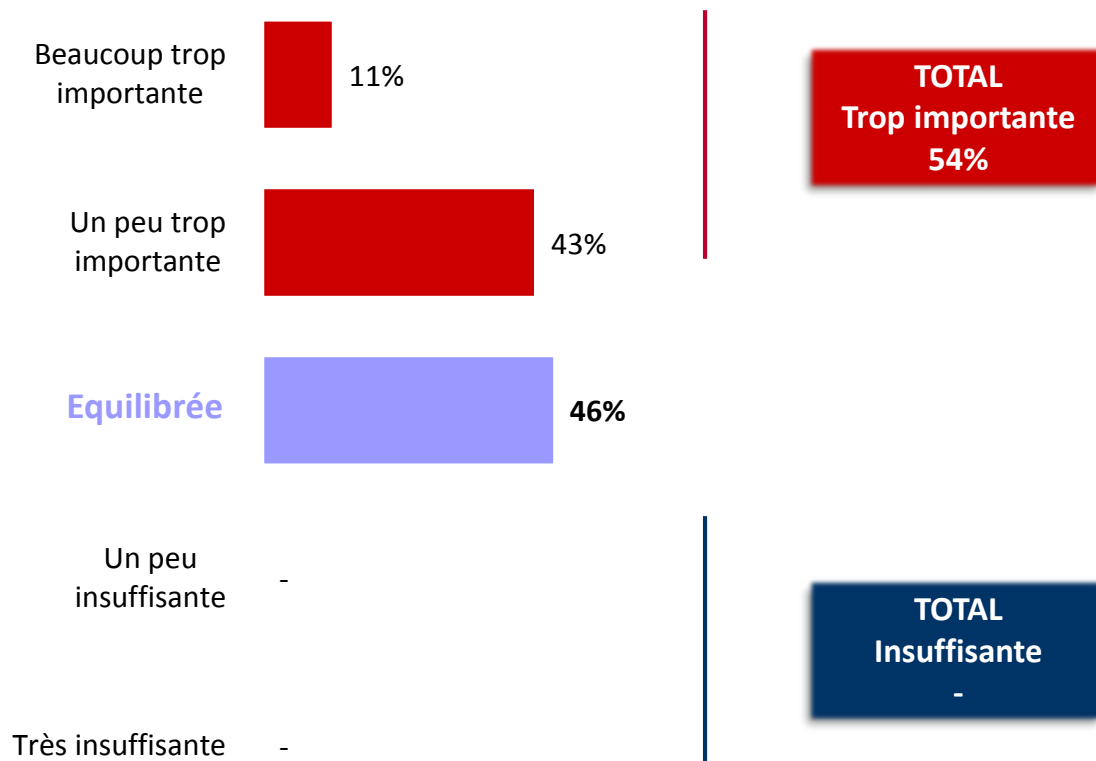
Echantillon	Méthodologie	Mode de recueil
 L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 502 hommes cadres du secteur privé ou public.	 La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (âge, région, taille de l'entreprise).	 Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 20 au 27 juin 2014.

2 | Les résultats de l'étude



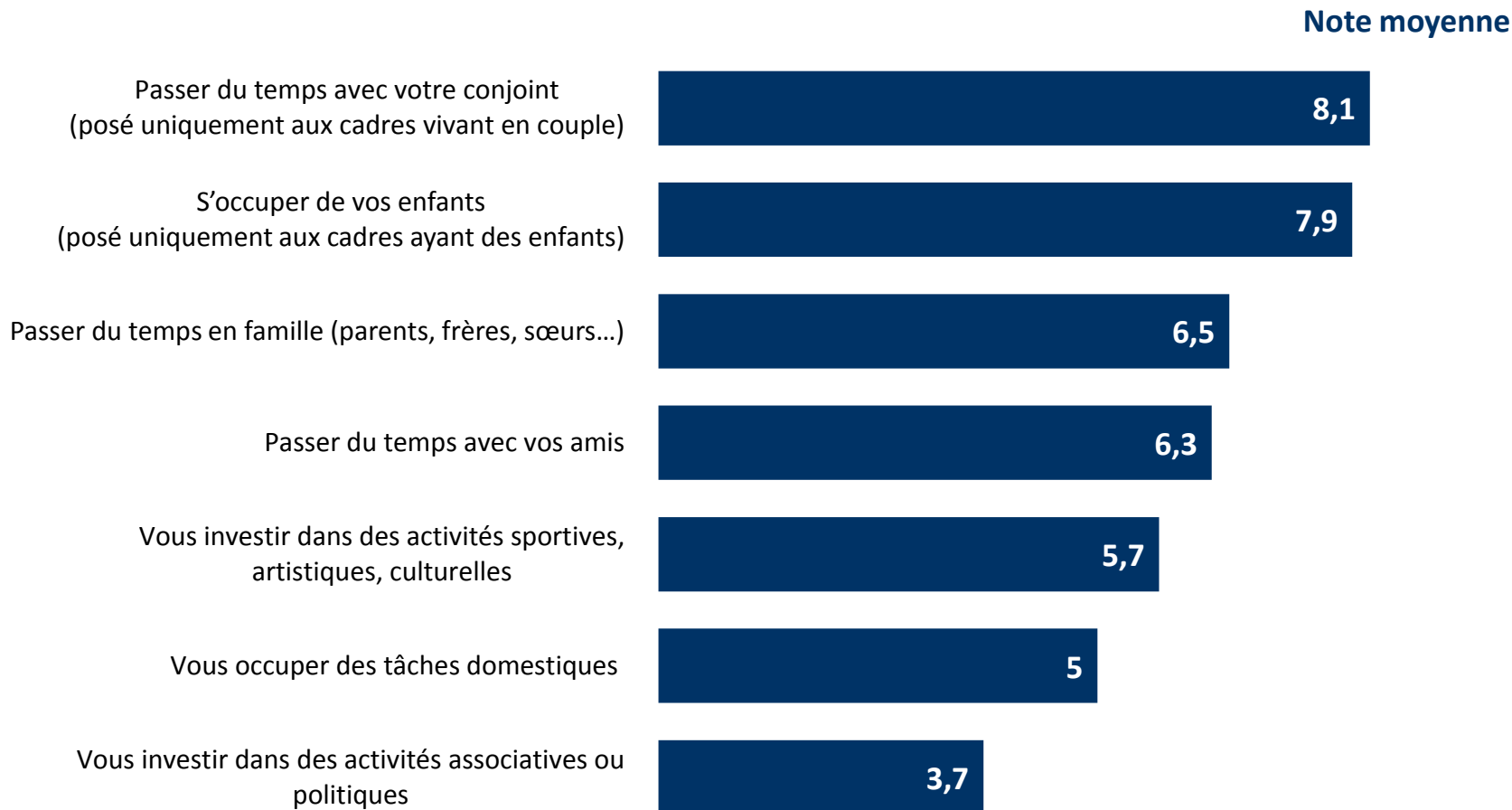
La perception de la place de son activité professionnelle dans sa vie

QUESTION : Globalement, diriez-vous que la place de votre activité professionnelle dans votre vie est trop importante, équilibrée ou insuffisante ?



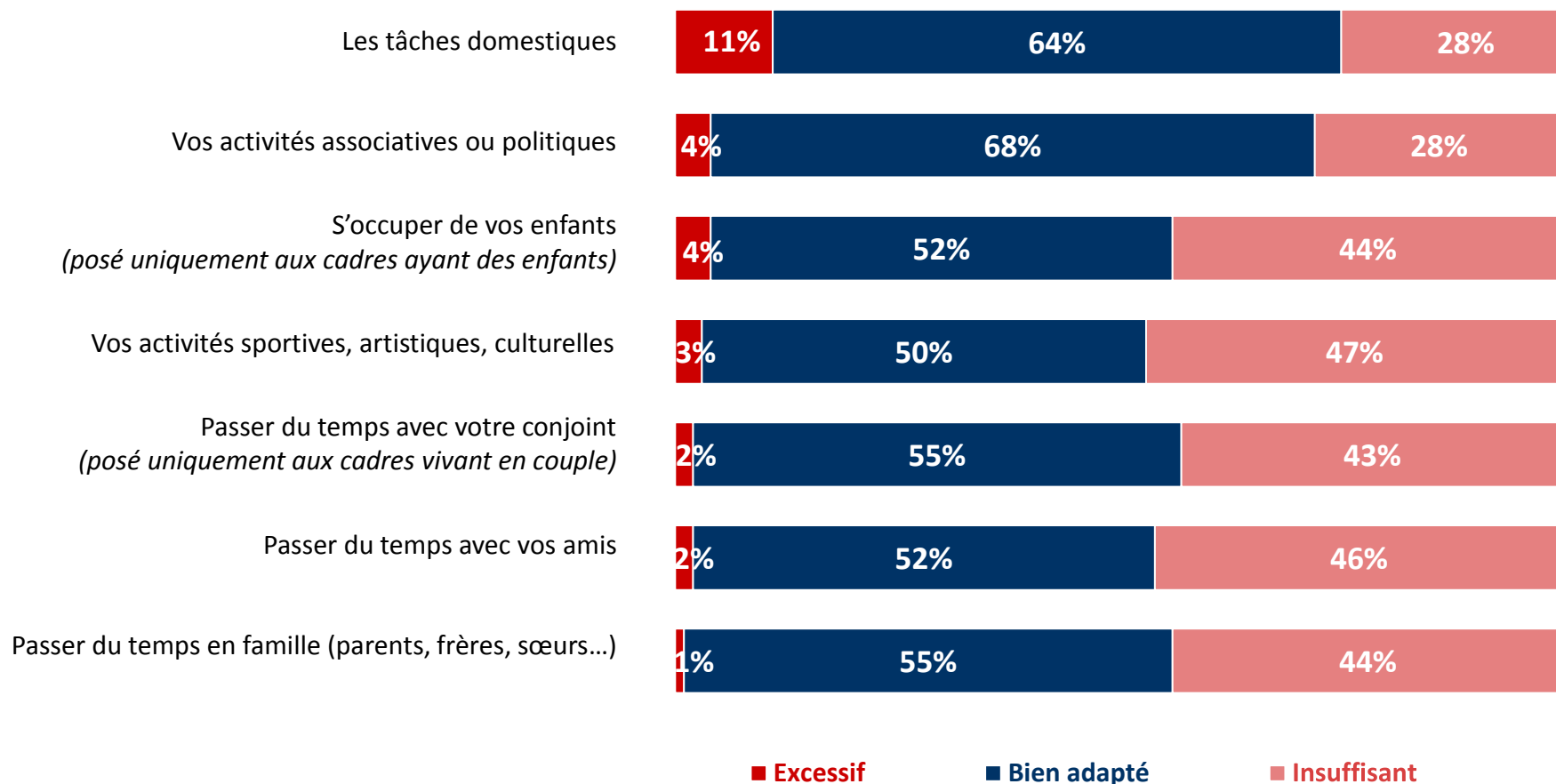
L'importance accordée à différents éléments de la vie quotidienne

QUESTION : Sur une échelle de 1 à 10, quelle importance accordez-vous à chacun des éléments suivants dans votre vie quotidienne (1 signifiant qu'il s'agit d'un élément pas du tout important, 10 qu'il s'agit d'un élément très important, les notes intermédiaires permettent de nuancer votre jugement) ?

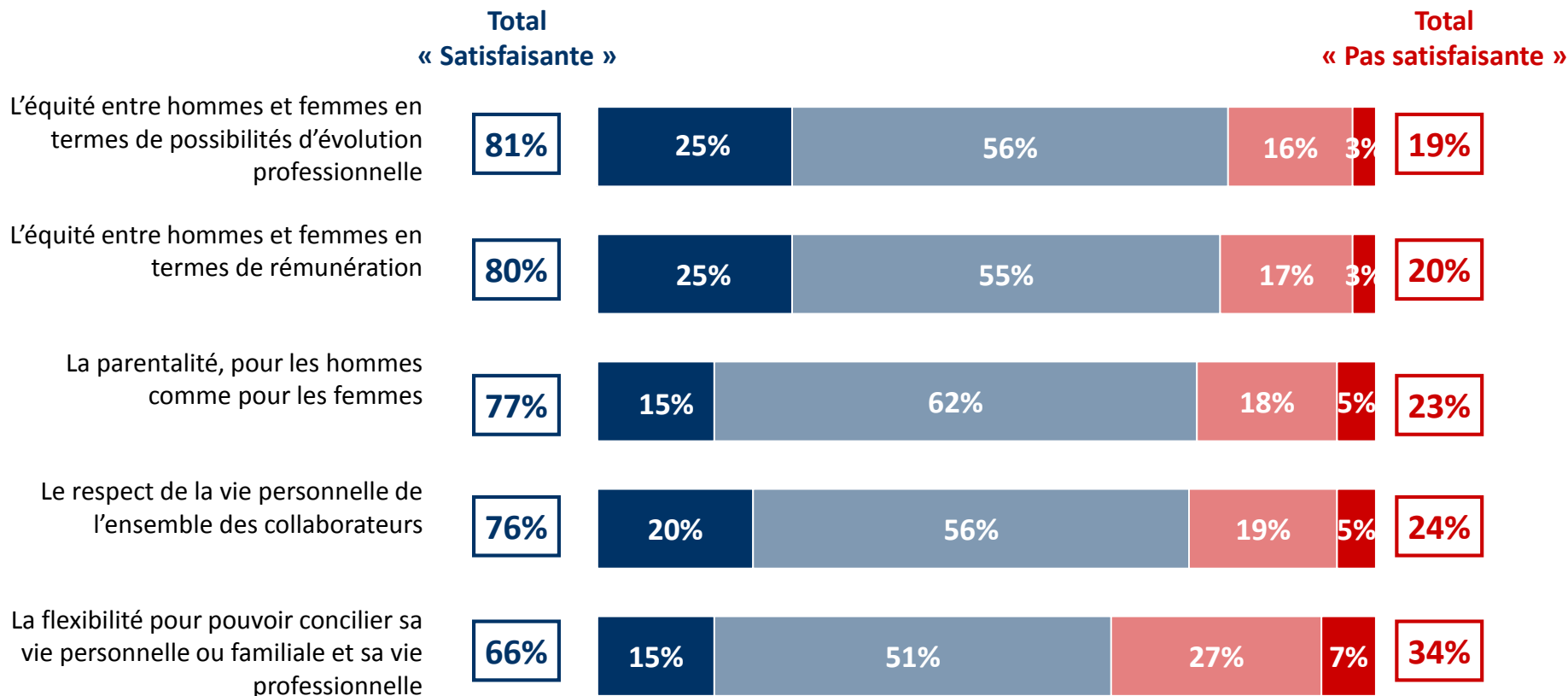


La perception du temps accordé à différentes activités dans sa vie quotidienne

QUESTION : Pour chacun de ces domaines, diriez-vous que vous y consacrez un temps excessif, bien adapté ou insuffisant par rapport à vos souhaits ?



QUESTION : Globalement, estimez-vous que la culture dans votre entreprise est satisfaisante ou pas satisfaisante en ce qui concerne... ?



■ Très satisfaisante ■ Plutôt satisfaisante ■ Plus pas satisfaisante ■ Pas du tout satisfaisante

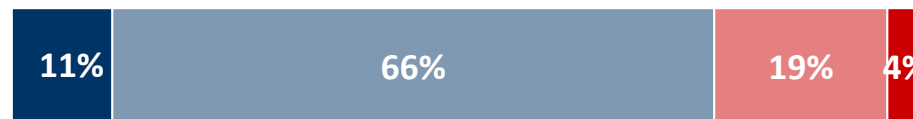
QUESTION : Globalement, estimez-vous que les pratiques dans votre entreprise sont satisfaisantes ou pas satisfaisantes en ce qui concerne... ?

Total
« Satisfaisante »

Total
« Pas satisfaisante »

Le suivi de formations qui n'empiètent par trop sur la vie personnelle

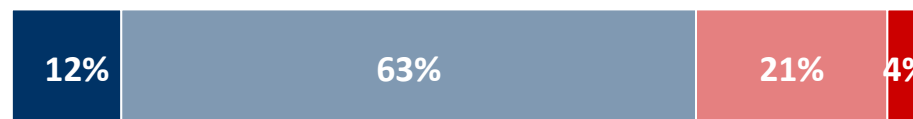
77%



23%

La possibilité de refuser une promotion ou un nouveau poste pour des raisons personnelles

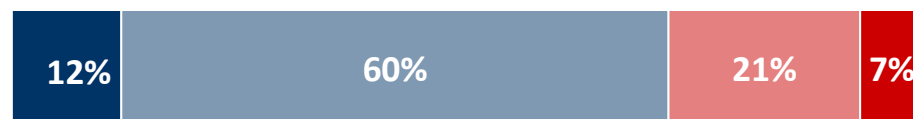
75%



25%

Des pratiques en matière de mobilité géographique respectant les contraintes personnelles et les aspirations des salariés
(posé uniquement si l'entreprise a plusieurs établissements)

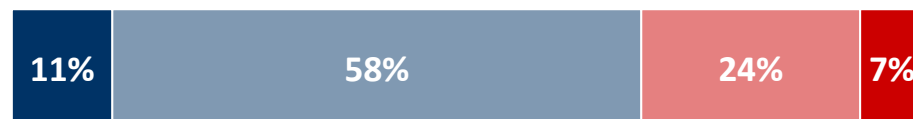
72%



28%

L'organisation de déplacements professionnels qui n'empiètent pas trop sur la vie personnelle

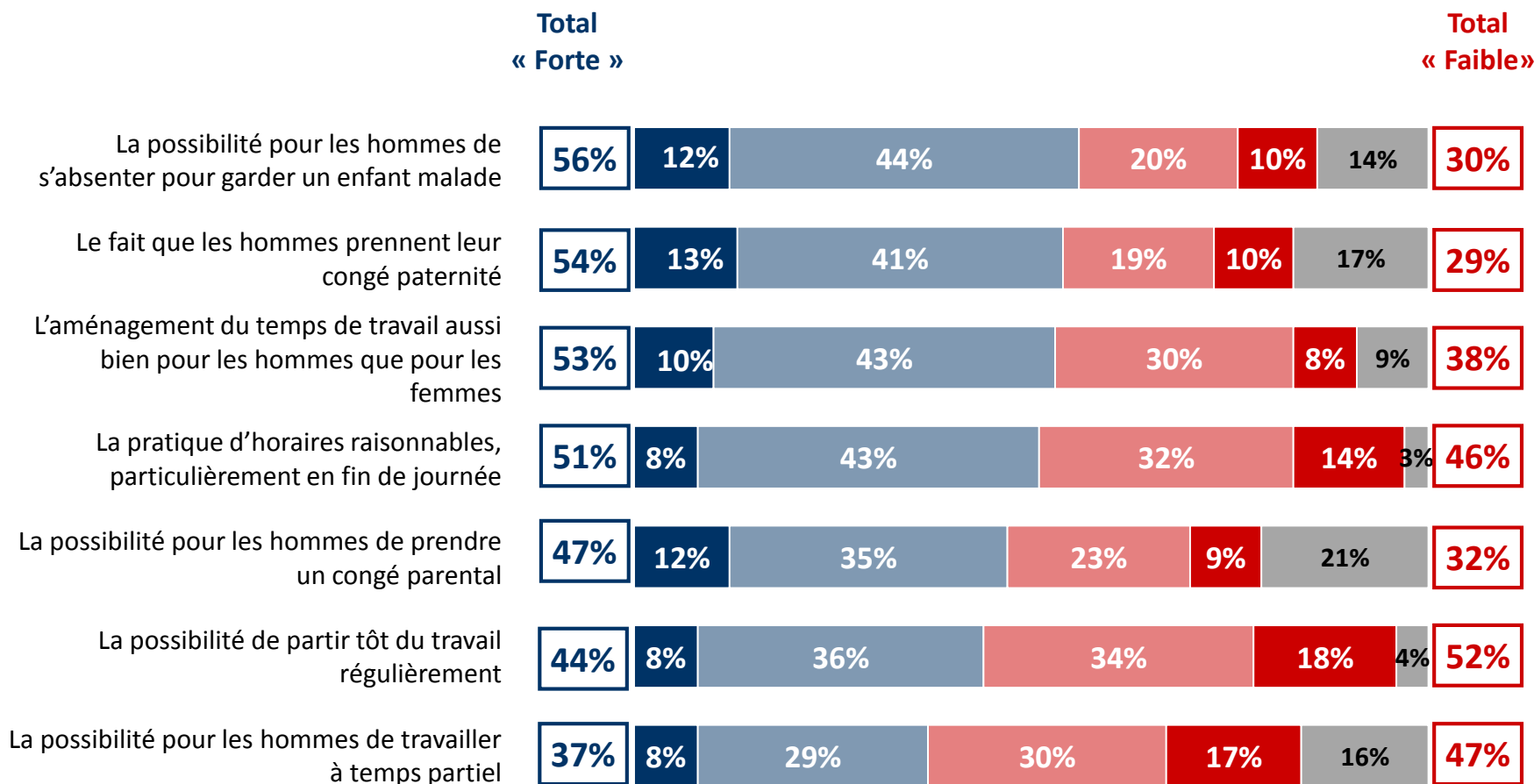
69%



31%

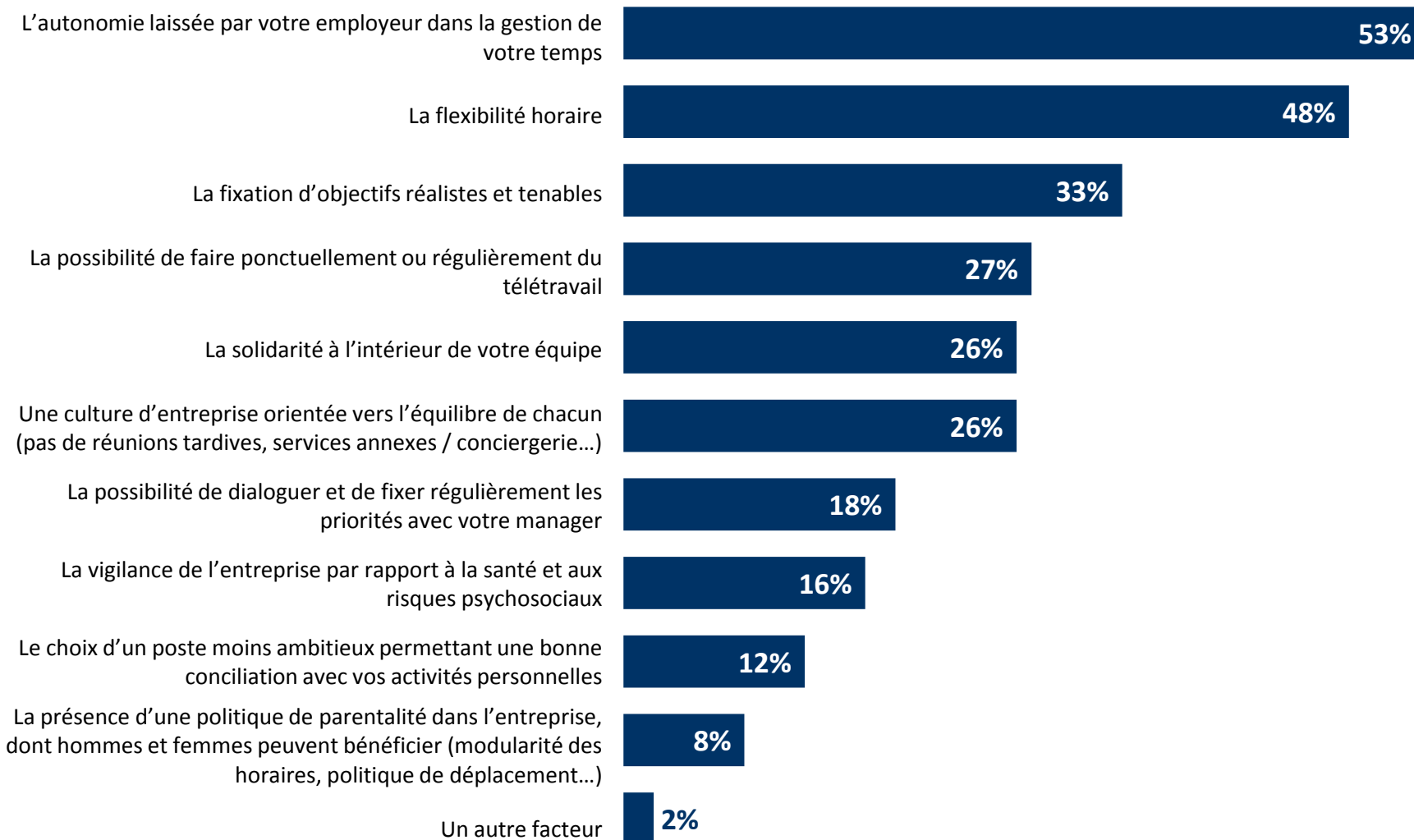
■ Très satisfaisante ■ Plutôt satisfaisante ■ Plus pas satisfaisante ■ Pas du tout satisfaisante

QUESTION : Diriez-vous que votre entreprise accorde une attention forte ou faible à chacun des éléments suivants ayant un impact sur la parentalité au masculin ?



■ Très forte ■ Assez forte ■ Assez faible ■ Très faible ■ Vous ne connaissez pas les actions de votre entreprise dans ce domaine

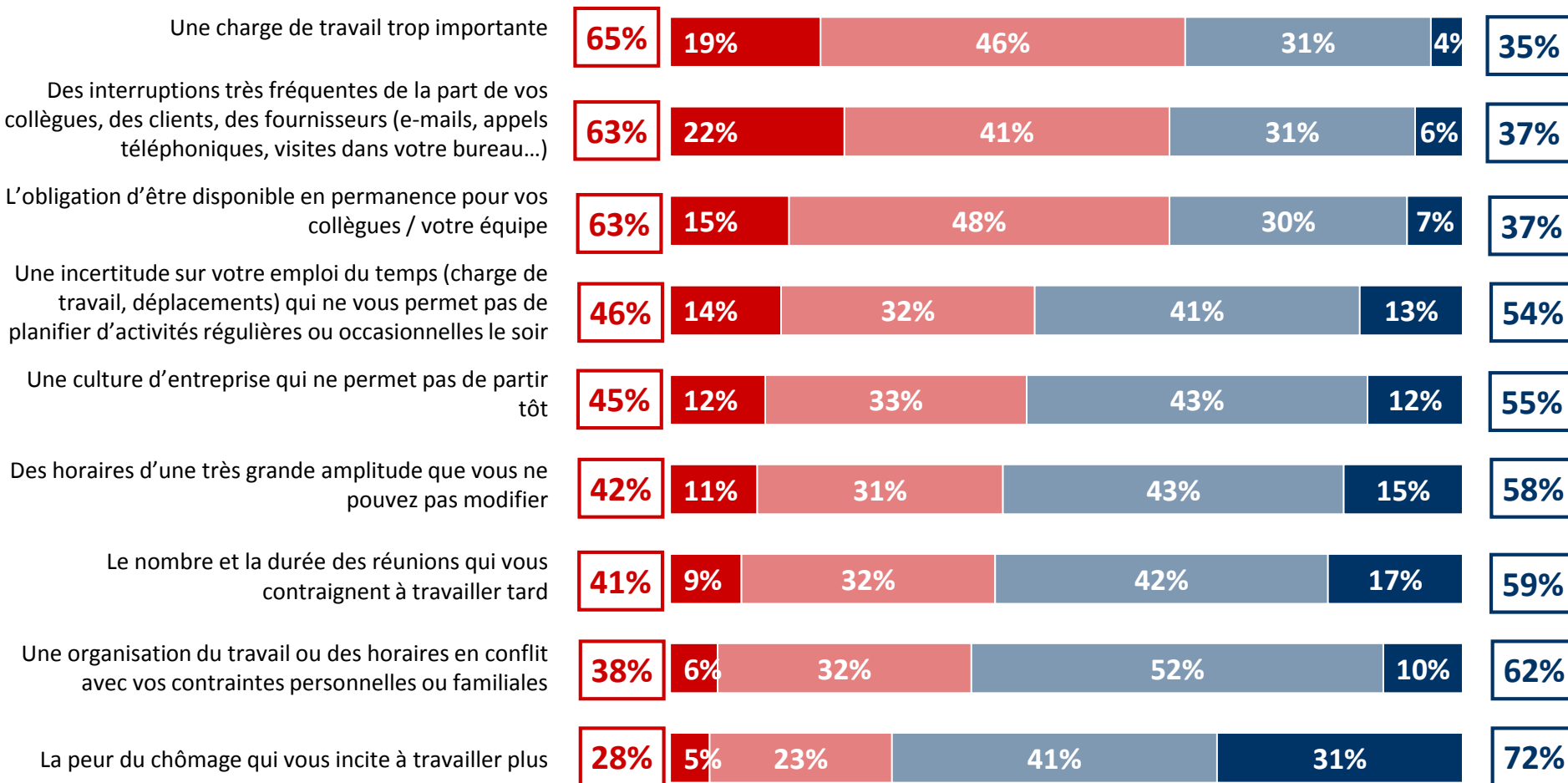
QUESTION : Pour vous, quels sont les facteurs qui contribuent le mieux à un bon équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle ou familiale ?



QUESTION : Diriez-vous que vous êtes confronté ou non à chacun des éléments suivants dans le cadre de votre activité professionnelle ?

Total « OUI »

Total « NON »



■ Oui, tout à fait

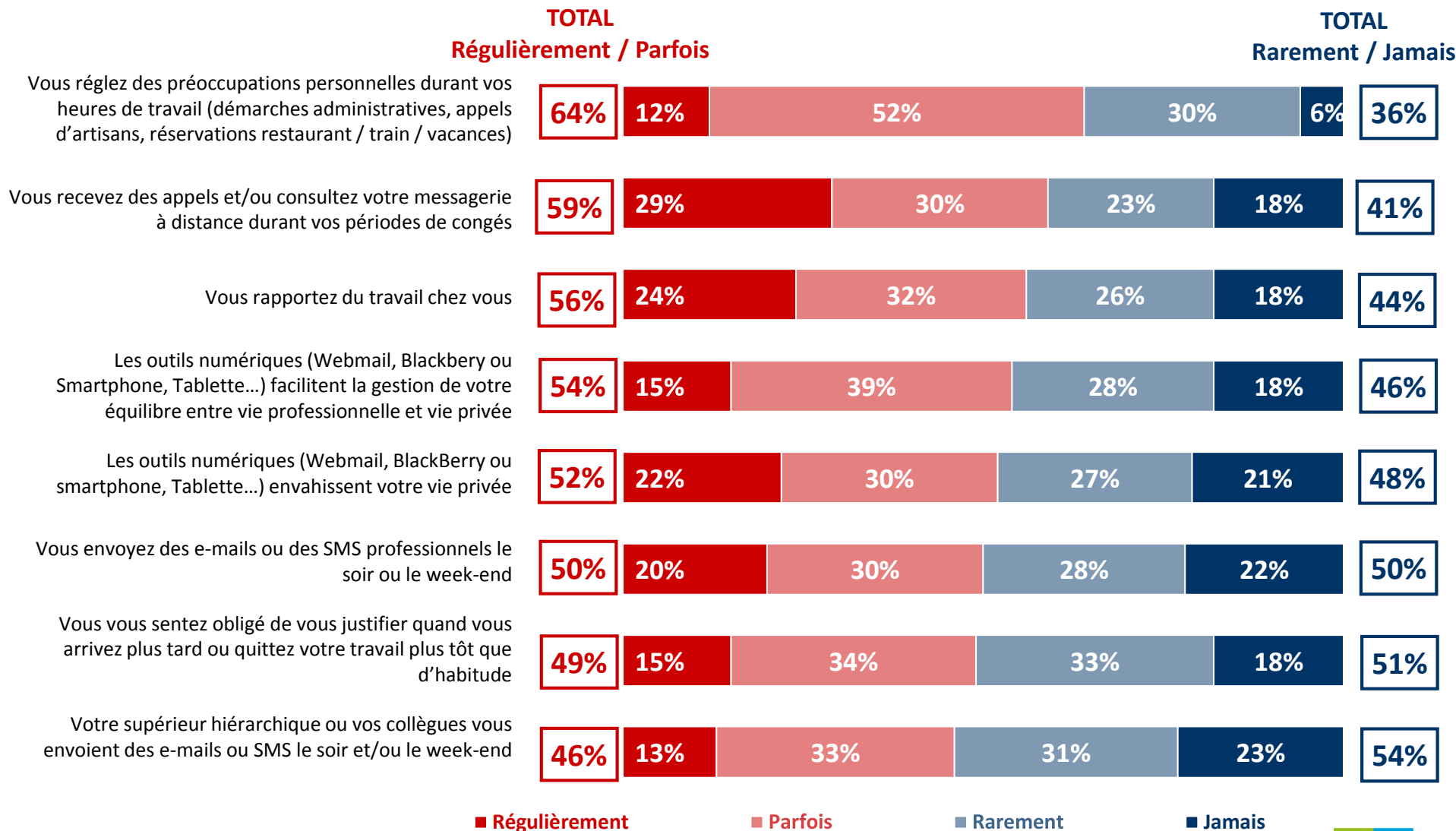
■ Oui, plutôt

■ Non, plutôt pas

■ Non, pas du tout

Le niveau de perméabilité entre vie professionnelle et vie personnelle

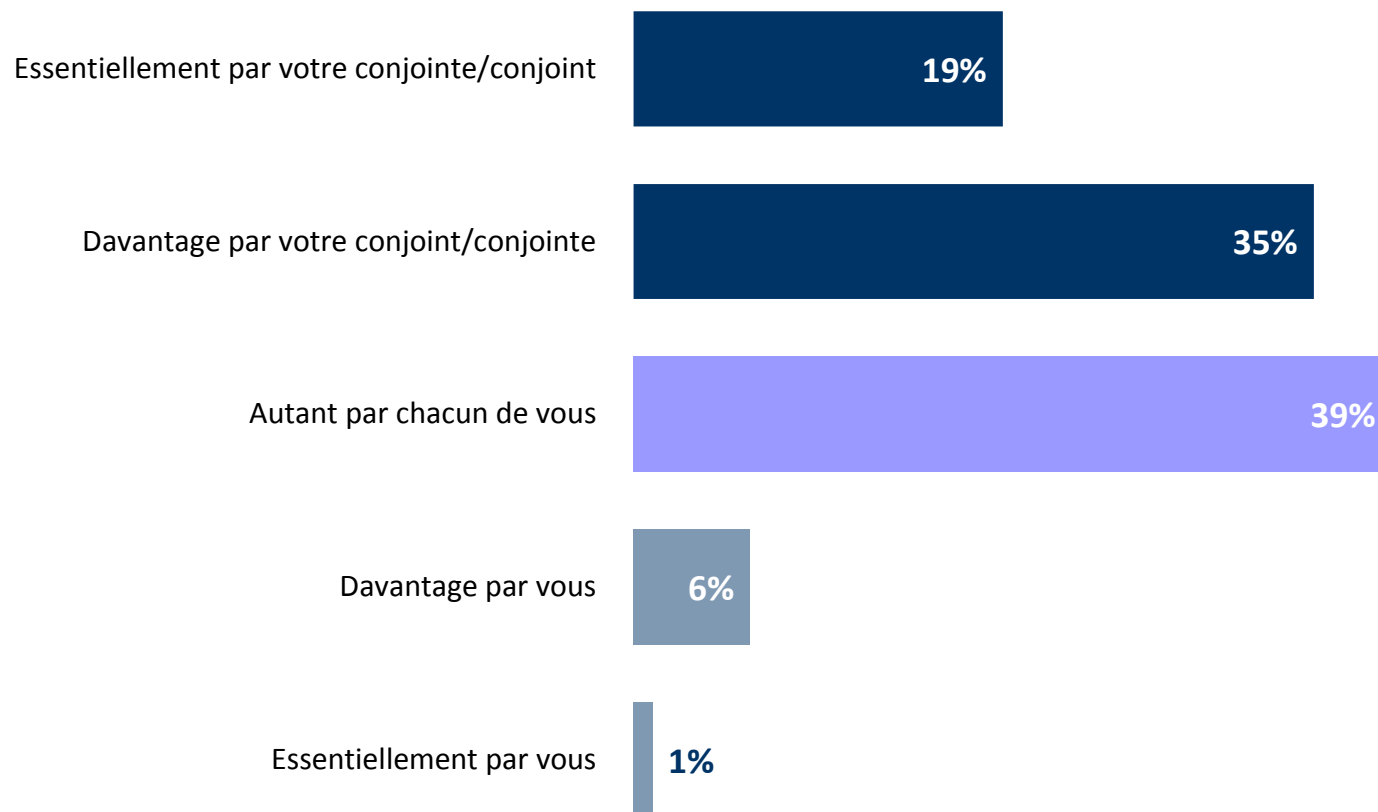
QUESTION : Concernant les frontières entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle, diriez-vous que...



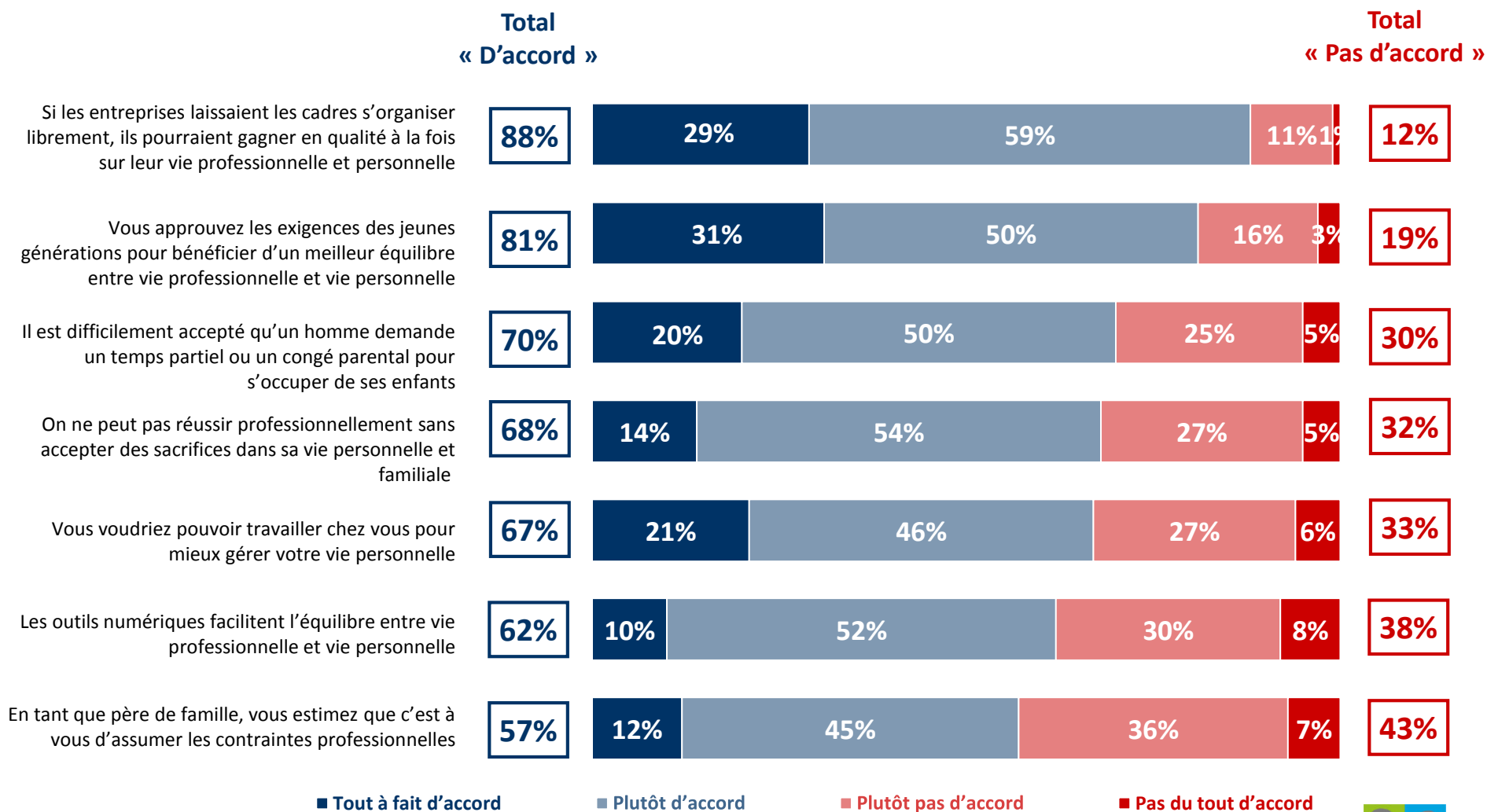
Le partage des tâches domestiques au sein couple

QUESTION : Au sein de votre couple, diriez-vous que les tâches domestiques sont assumées... ?

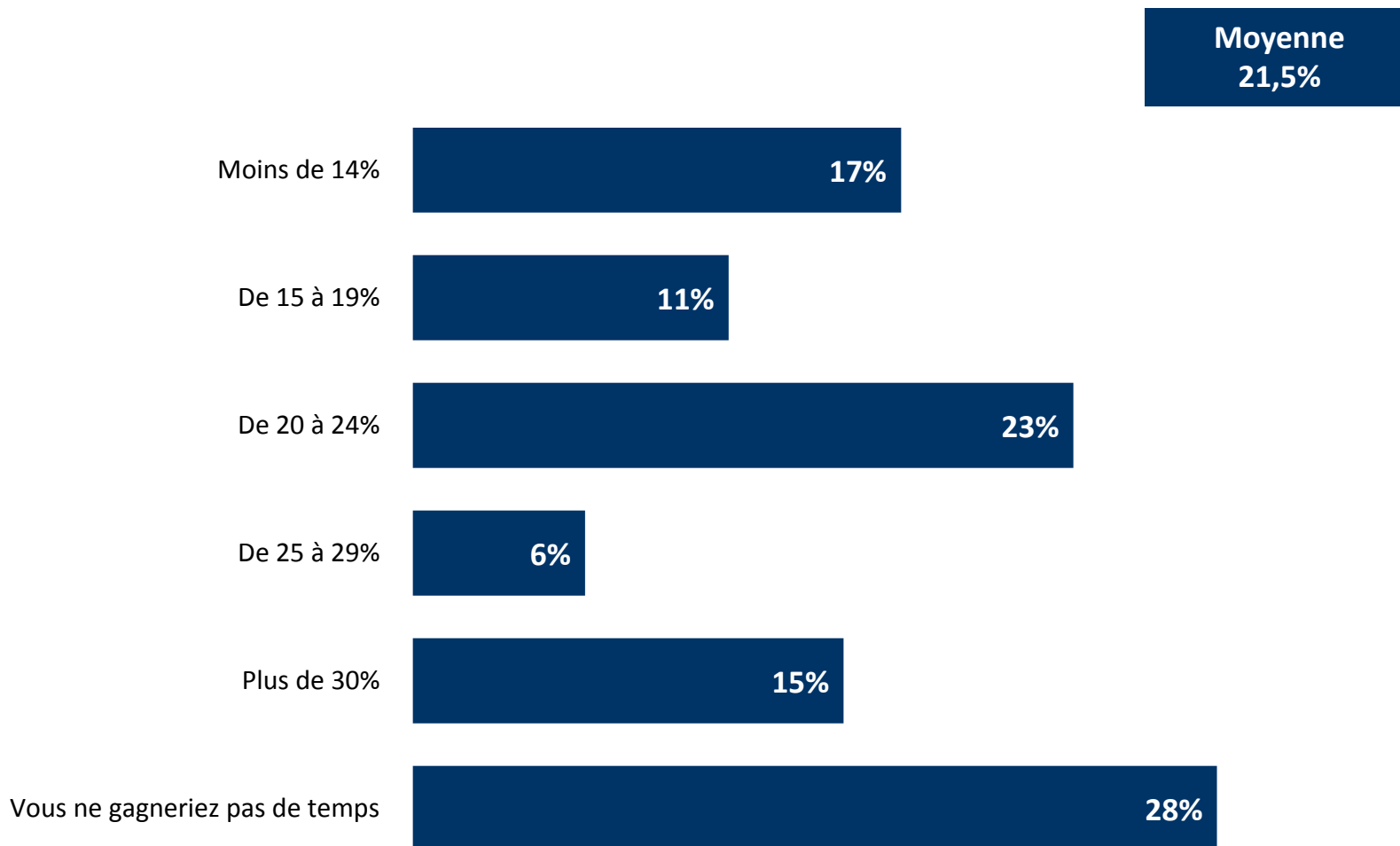
Base : aux cadres vivant en couple, soit 75% de l'échantillon



QUESTION : Diriez-vous que vous êtes d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant la vie professionnelle et la vie personnelle et leur articulation ?



QUESTION : Si vous étiez entièrement libre dans l'organisation de votre activité, à quelle part estimez-vous le temps que vous pourriez gagner ?



QUESTION : Si vous étiez responsable de l'organisation du travail ou du management, introduiriez-vous chacune des actions suivantes dans votre entreprise ?

Ne pas avoir de réticences au fait que les hommes puissent travailler à temps partiel au même titre que les femmes



Limitier le nombre de réunions et/ou raccourcir leur durée



Interdire les réunions tardives



Autoriser le télétravail un ou deux jours par semaine pour tous les postes ne nécessitant pas une présence physique



Autoriser vos collaborateurs à régler des questions personnelles ou familiales pendant le temps de travail (dans une limite acceptable)



Ajuster la charge de travail des cadres sur la durée légale du travail



Limitier les déplacements



Interdire l'envoi d'e-mails ou de SMS, le soir, le week-end et durant les congés



Passer une convention avec vos clients et vos fournisseurs pour ne pas avoir de demandes impliquant de travailler le soir ou le WE



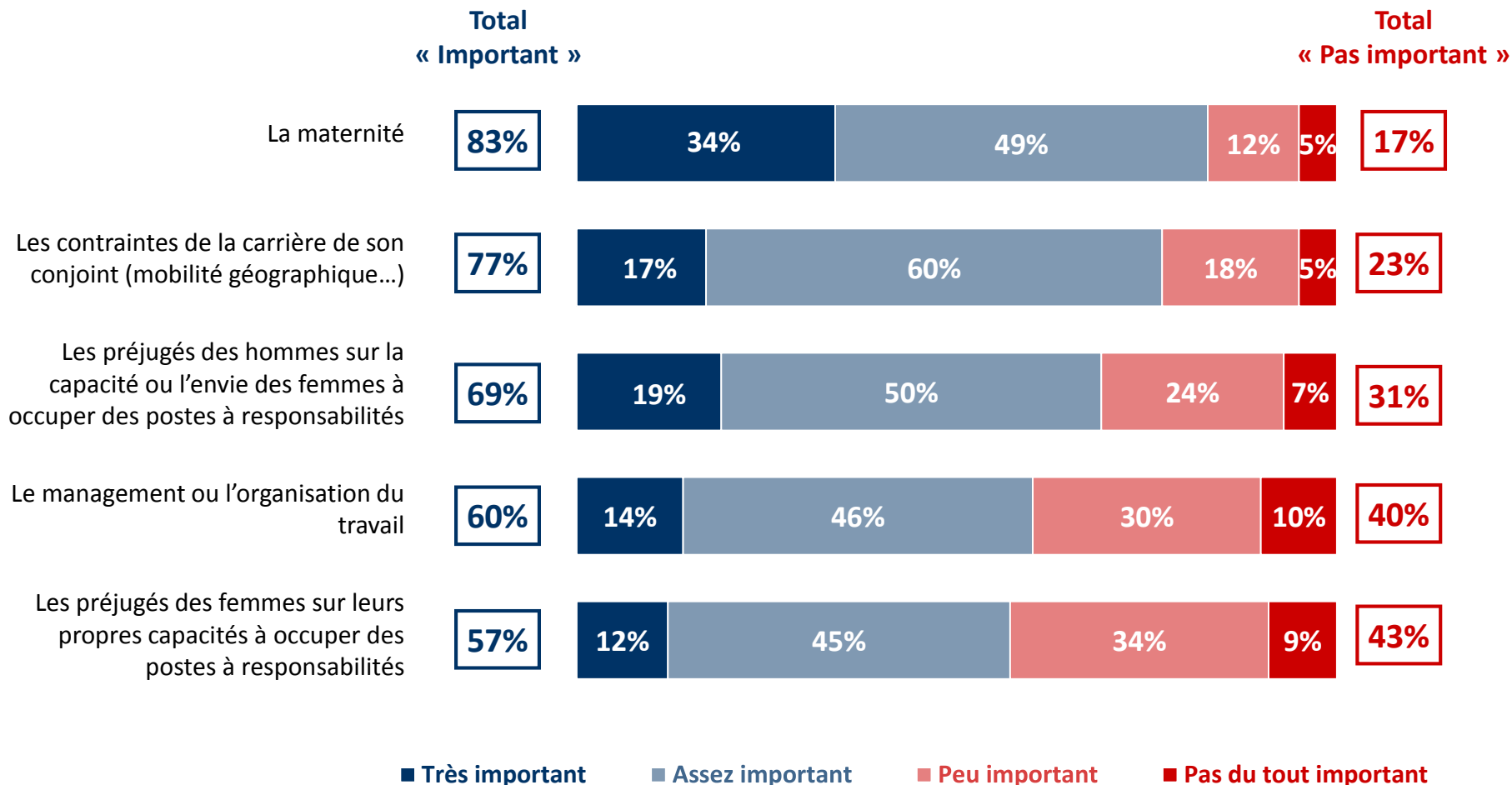
■ Oui

■ Non

■ Vous le faites déjà

L'impact de différents facteurs sur le plafond de verre

QUESTION : On appelle communément « plafond de verre » tout ce qui, de manière visible ou invisible, limite l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Pour chacun des critères suivants, diriez-vous qu'il a un impact important ou pas important sur le plafond de verre ?





Remerciements

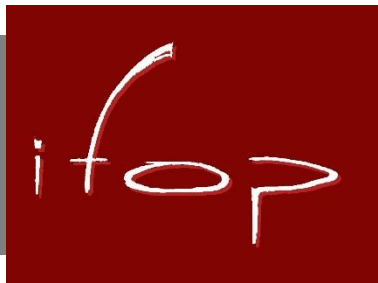
Nous remercions nos partenaires :
le Ministère des Droits des Femmes, BNP Paribas, COFELY GDF SUEZ
et Orange qui ont permis la réalisation de cette étude.



BNP PARIBAS

COFELY
GDF SUEZ





Contacts Ifop : Flore-Aline Colmet-Daâge / Frédéric Dabi

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

flore-aline.colmet-daage@ifop.com

Coordonnées des partenaires et intervenants :

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

Monsieur Antoine de Gabrielli : Fondateur de l'association mercredi-c-papa et président de Companieros

degabrielli@mercredi-c-papa.org / 06 07 06 10 11