

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



Observatoire
de la responsabilité
sociétale
des entreprises

Goods To Know
LA DIVERSITÉ AUTREMENT

« LES HOMMES EN ENTREPRISE : REGARDS CROISES HOMMES-FEMMES »

UNE VISION PARTAGÉE DE L'ÉGALITÉ

SOMMAIRE

01	CHIFFRES CLES	p 3
02	INTRODUCTION	p 4
	Objectifs de l'étude Méthodologie Présentation du panel	
03	RESTITUTION DES RESULTATS	p 8
	Management et processus Equilibre vie personnelle / vie professionnelle Parentalité Communication interne	
04	CONCLUSION	p 40
05	REMERCIEMENTS	p 41

CHIFFRES CLES

41,3% des participants à l'enquête sont des hommes.

48,3% des collaborateurs masculins sont satisfaits du temps accordé à leur famille.

85,4% des collaborateurs masculins qui envisagent de prendre un congé paternité aimeraient que sa durée soit allongée.

91,8% des collaborateurs masculins considèrent des horaires flexibles en cas de garde alternée comme une bonne idée.

49,7% des hommes ignorent l'existence du réseau d'hommes/mixte dans leur entreprise

INTRODUCTION

OBJECTIF DE L'ÉTUDE

Convaincus que l'égalité professionnelle passe également par la compréhension des attentes des hommes, Goods to Know et l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse), ont souhaité mesurer la prise en compte de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et de la paternité dans le monde du travail. L'objectif de cette étude était de chiffrer les attentes des hommes qu'on dit aujourd'hui plus soucieux de leur équilibre vie personnelle / vie professionnelle, de sensibiliser (hommes et femmes) aux stéréotypes touchant les hommes et de mesurer l'intérêt des hommes pour certains dispositifs de conciliation de temps de vie déjà existants. Les hommes, mais aussi les femmes, ont été interrogés dans le but de savoir quel regard elles portent sur les hommes et leurs attentes vis-à-vis de leur employeur. Il était essentiel de confronter ces deux points de vue afin d'en dégager les stéréotypes pouvant influencer les femmes dans leur rapport aux hommes.

MÉTHODOLOGIE

Concernant l'analyse proposée ici, tous les calculs statistiques ont été menés grâce au logiciel Statistica, dans lequel ont principalement été menés des tests T (comparaison par groupes indépendants), ainsi que des ANOVA factorielles (comparaisons par groupe avec croisement de plusieurs variables). Pour ne pas alourdir la lecture du document, les analyses spécifiques aux différentes variables d'intérêt (l'âge, le sexe, la catégorie socio-professionnelle, le statut marital, le fait d'avoir des enfants ou pas) ne sont rapportées que lorsqu'elles seront jugées pertinentes. Le seuil de significativité a été déterminé à $p < 0.05$. Lorsque la significativité est atteinte, il est possible d'affirmer avec 95% de chance que les résultats obtenus sur l'échantillon

étudié sont dus aux variables d'intérêt. Pour comparer des groupes et juger de la significativité d'un résultat, les effectifs doivent se composer au minimum de 30 personnes par groupe comparé. Lorsqu'ils sont inférieurs, aucun calcul statistique n'est effectué et seule une analyse descriptive est présentée.

PANEL DE PARTICIPANTS

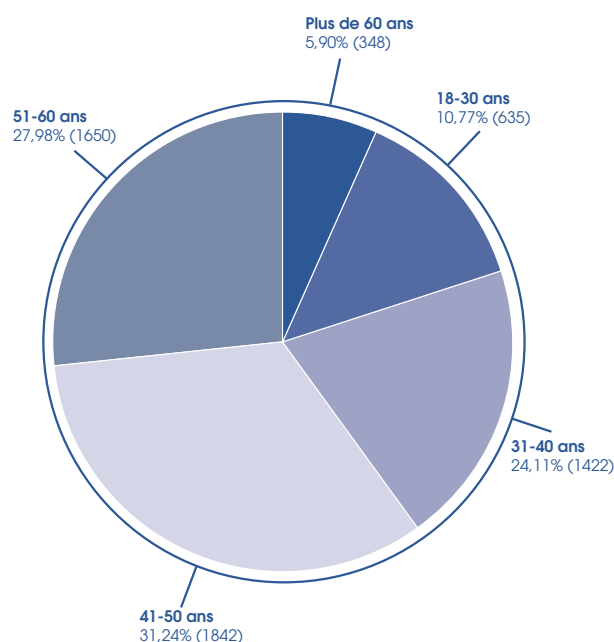
L'échantillon de population étudié dans cette présente enquête se compose de 5897 (2002 hommes et 3462 femmes) participants issus de plus d'une quarantaine d'entreprises différentes, le réseau d'entreprises adhérentes de l'Orse et le réseau de Goods To Know s'étant fortement mobilisés.

ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'ÉCHANTILLON

ÂGE

La catégorie d'âge la plus représentée dans ce panel est celle des 41-50 ans. Cependant, la distribution des âges au sein de l'échantillon semble correctement représenter la distribution au sein de la population française.

RÉSULTATS GLOBAUX



RÉPARTITION PAR SEXE

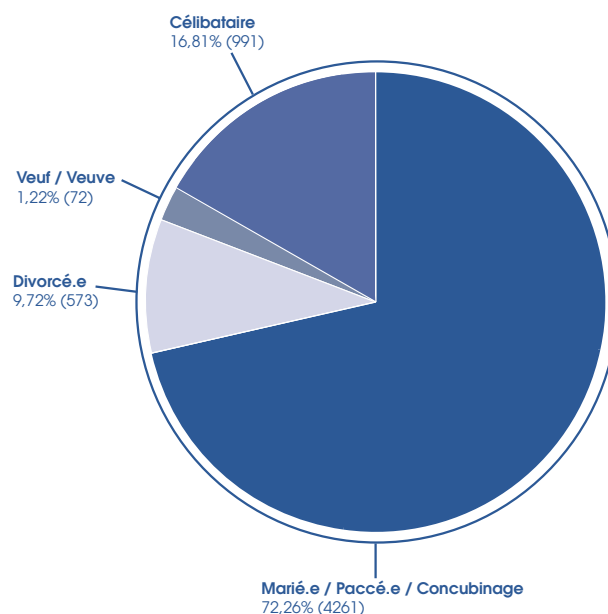
	18/30 ans	31/40 ans	41/50 ans	51/60 ans	+ de 60 ans
Homme (2002)	8,5%	24,3%	31,6%	28,4%	7,1%
Femme (3462)	10,2%	25,1%	31,8%	27,7%	5,2%

Pourquoi une étude intitulée « Les hommes en entreprise » compterait-elle plus de participantes que de participants ? Cette répartition représente-t-elle la structure réelle des entreprises interrogées ? Est-ce que de manière générale, les femmes ont une tendance récurrente à participer en plus grand nombre aux études ? Est-ce une question de médias utilisés pour diffuser l'étude ? Nous manquons d'éléments pour formuler une hypothèse fiable sur les raisons de ce phénomène.

STATUT MARITAL

Près des ¾ des participants (73,3%) sont marié.es, pacsé.es ou en concubinage. En congruence avec la représentation des âges au sein de l'échantillon, nous pouvons affirmer que l'échantillon représente correctement la répartition du statut marital dans la population française.

RÉSULTATS GLOBAUX



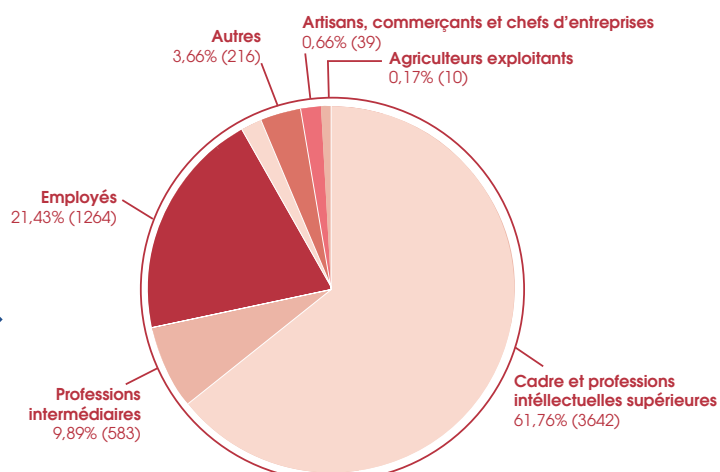
RÉPARTITION PAR SEXE

	Marié.e/Pacsé.e/Concubinage	Divorcé.e	Veuf / Veuve	Célibataire
Homme	76,2%	8,2%	0,6%	15,2%
Femme	70,9%	10,9%	1,6%	16,8%

CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

La catégorie socio-professionnelle la plus représentée est celle des cadres, qui composent plus de 60% de l'échantillon.

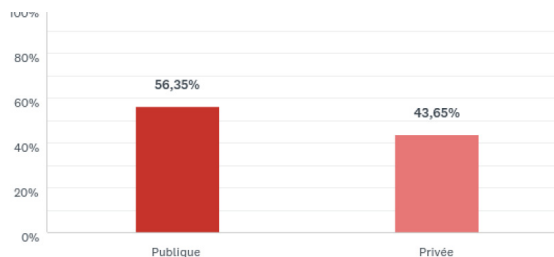
RÉSULTATS GLOBAUX



STRUCTURE PRIVÉE OU PUBLIQUE

Dans cet échantillon, la répartition des personnes travaillant dans les secteurs public et privé est homogène, les 2 échantillons de population étant l'un et l'autre presque composés d'autant d'hommes que de femmes.

RÉSULTATS GLOBAUX



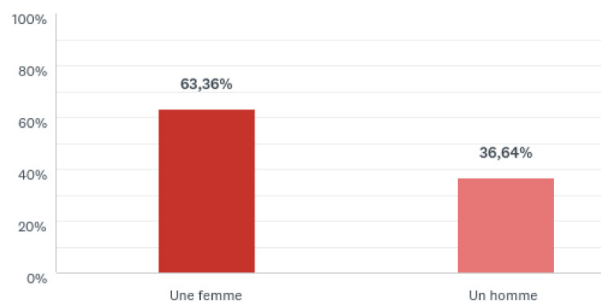
RÉPARTITION PAR SEXE :

	Public	Privé
Homme	55,5%	44,5%
Femme	57,3%	42,7%

RÉPARTITION PAR GENRE

Pour autant, la répartition par genre au sein de l'échantillon globale est, elle, inégale, plus de 60% des participants étant des femmes. Cela n'est pas un souci dans la mesure où l'ensemble des résultats est traité distinctement par sexe.

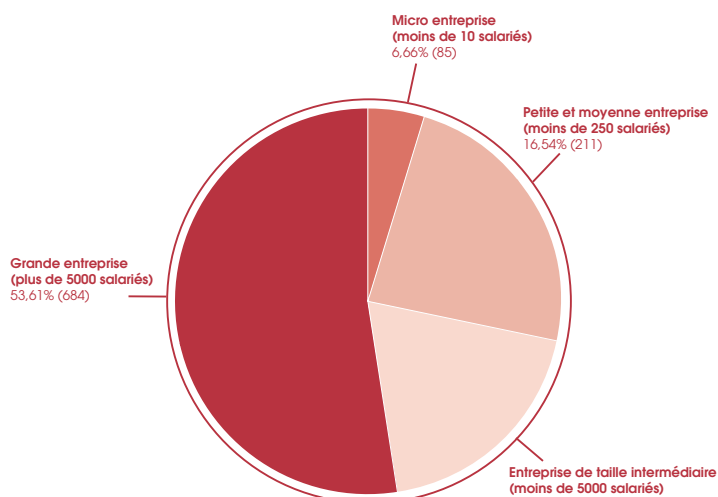
RÉSULTATS GLOBAUX



TAILLE DE L'ENTREPRISE

Cette représentation des grandes entreprises peut s'expliquer par le choix que certaines ont pu faire de relayer l'étude en interne en accord avec leur politique de promotion de l'égalité professionnelle et de conciliation vie privée / vie professionnelle pour les femmes, comme pour les hommes.

RÉSULTATS GLOBAUX

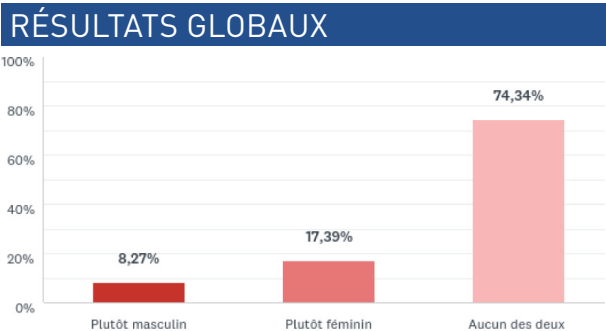


RÉPARTITION PAR SEXE :

	Micro-entreprise <10 salariés	Petite et moyenne entreprise <250 salariés	Entreprise de taille intermédiaire <5000 salariés	Grande entreprise <5000 salariés
Homme	7,7%	16,7%	18,7%	56,9%
Femme	6,1%	16,8%	26,5%	50,7%

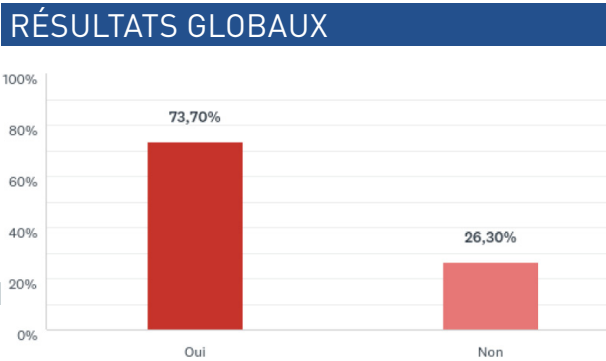
VOUS CONSIDÉREZ VOTRE MÉTIER COMME ÉTANT PLUTÔT MASCULIN, FÉMININ OU AUCUN DES 2 ?

« Aucun des 2 » étant la réponse la plus donnée, près des ¾ des participants (74,3%) ne semblent pas qualifier de manière stéréotypique les métiers qu'ils exercent. Cependant, les analyses ont montré que les hommes donnaient davantage (+13,8%) la réponse « aucun des 2 » et que les femmes ont significativement plus tendance que les hommes (+15,9%) à qualifier leur métier comme étant féminin.



AVEZ-VOUS DES ENFANTS ?

Une majorité des participants rapporte avoir des enfants. Cette répartition semble logique au vu des catégories d'âge les plus représentées.



RÉPARTITION PAR SEXE :

	Oui	Non
Homme (2002)	72,7%	27,3%
Femme (3462)	73%	27%

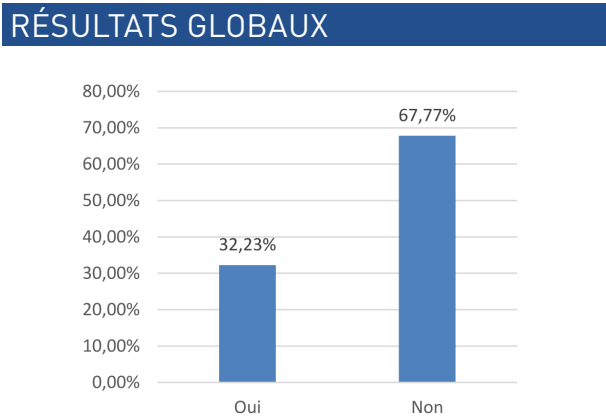
Les hommes ont, quant à eux, mais dans une moindre mesure (+2,7%), plus tendance à qualifier leur métier comme étant masculin. Ces réponses semblent contraster avec les chiffres des métiers réellement mixtes : sur 87 familles professionnelles, seules 19 sont mixtes et elles représentent 12% des emplois (Insee 2011). Un métier est dit mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60% de chaque sexe). Les participants considèrent donc que leur métier est ouvert à tous, même s'il n'est pas mixte actuellement.

RÉPARTITION PAR SEXE :

	Plutôt masculin	Plutôt féminin	Aucun des 2
Homme (2002)	9,9%	7,1%	83%
Femme (3462)	7,2%	23%	69,8%

ENCADREZ-VOUS DES ÉQUIPES ?

La répartition par genre de la population manager / non manager, montre un écart en faveur des hommes (+12,1%) aux postes d'encadrement.



REPRÉSENTATION PAR GENRE :

	Oui	Non
Homme (2002)	39,9%	60,1%
Femme (3462)	27,8%	72,2%

RESTITUTION DES RESULTATS

MANAGEMENT ET PROCESS RH

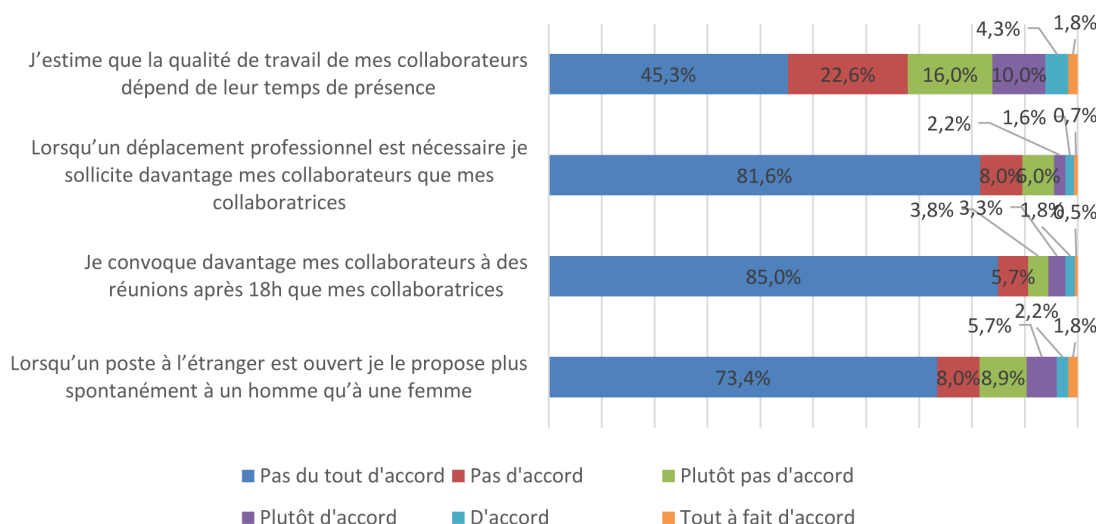
EN CE QUI CONCERNE LES MANAGERS

HOMMES

Le taux de réponse des managers hommes est frappant pour les questions portant sur les déplacements professionnels, les réunions après 18 h et les mutations

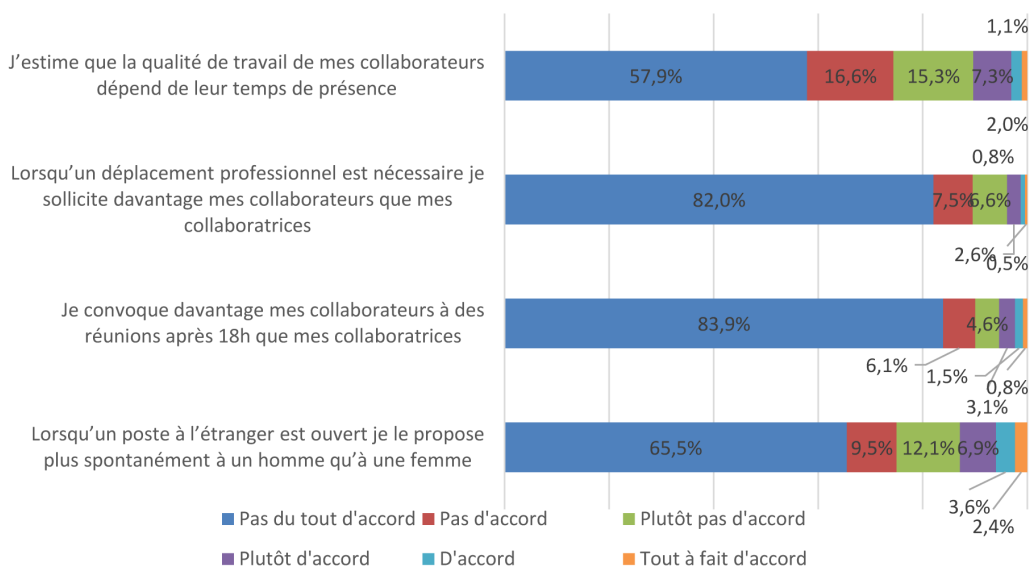
à l'étranger avec plus de ¾ des hommes qui déclarent ne « pas du tout » traiter distinctement leurs collaborateurs hommes ou femmes (respectivement 81,6%, 85% et 73,4%)..

En tant que manager (738 hommes):



FEMMES

En tant que manager (852 femmes):



Les managers femmes ont des taux de réponses du même ordre de grandeur. Néanmoins, des analyses statistiques comparatives plus fines dégagent certains résultats significatifs :

Les femmes rapportent plus facilement proposer des postes à l'étranger aux hommes qu'aux femmes (12,9% contre 9,6% pour les hommes).

Les femmes managers ayant des enfants sont même 21,5% à affirmer qu'elles proposeraient un poste à l'étranger à un homme plutôt qu'à une femme.

Un léger effet de l'âge a été trouvé. Les managers de plus de 60 ans rapportent davantage solliciter un homme lorsque des déplacements professionnels sont nécessaires (9% contre 5,6% pour les hommes en général).

Les managers hommes estiment davantage que la qualité de travail de leurs collaborateurs dépend de leur temps de présence (16,1% contre 10,4% chez les femmes).

Chez les hommes managers célibataires cette affirmation est encore plus forte. 22,8% considèrent que la qualité de travail de leurs collaborateurs dépend de leur temps de présence.

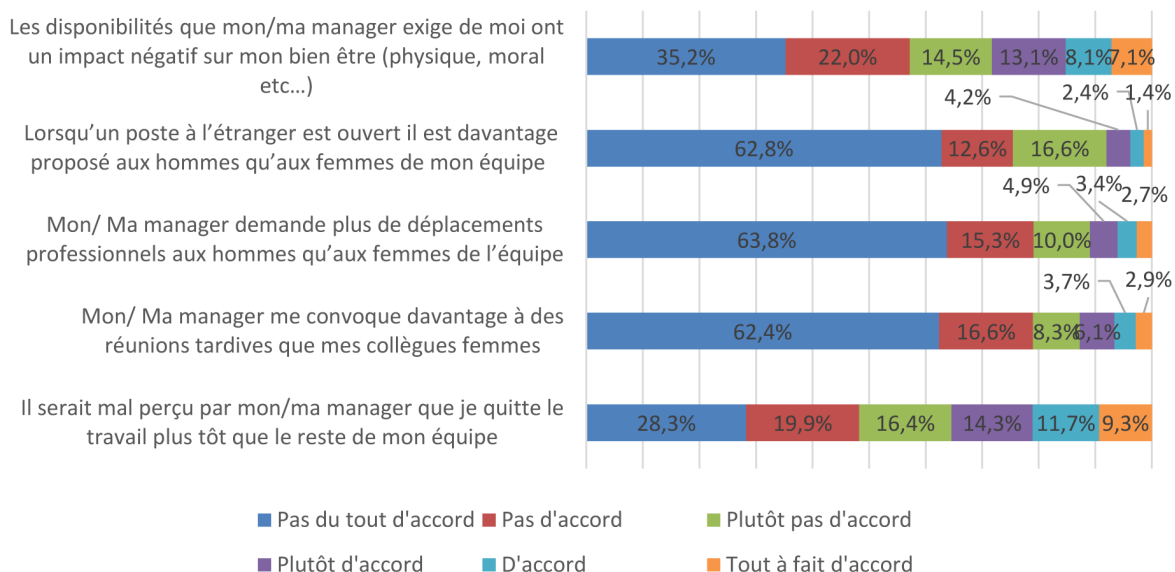
Les managers du secteur public estiment davantage que leurs homologues du secteur privé (+12,9 points), que le temps de présence de leurs collaborateurs est un indicateur de qualité de leur travail.

Enfin, dans les petites et moyennes entreprises les managers (hommes et femmes) considèrent davantage que la qualité de travail de leurs collaborateurs dépend de leur temps de présence (+6 points pour les hommes et +7 points pour les femmes).

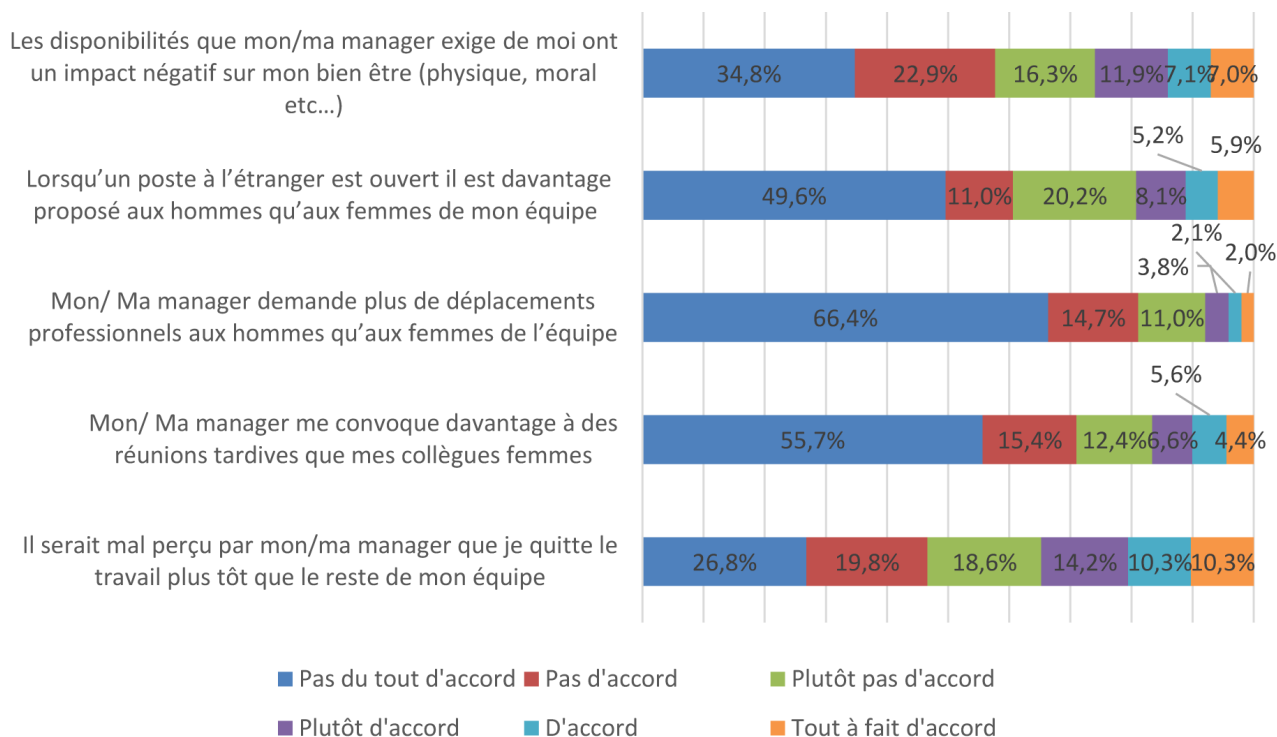
EN CE QUI CONCERNE LES PERSONNES N'ENCADRANT PAS D'ÉQUIPE

HOMMES

Au sujet de mon manager (1124 hommes) :



Au sujet de mon manager (2254 femmes):



Ici, les réponses abondent dans le sens des managers, à savoir que la différence de traitement entre les hommes et les femmes de l'équipe par leur encadrement semblent peu courantes, même si les répondants non-managers sont moins catégoriques, leurs réponses vont dans le même sens que celles des managers. Cela se voit particulièrement avec les taux obtenus à la réponse « pas du tout » sur l'ensemble des items.

Cependant, entre les populations de personnes n'encadrant pas d'équipe, des résultats semblent importants à souligner. Les femmes pensent plus que les hommes que leur manager convoque davantage les hommes à des réunions tardives (16,6% contre 12,7%). Les hommes pensent, en revanche, que leur manager leur demande plus de déplacements professionnels qu'aux femmes (11% contre 7,9% chez les femmes). Les hommes entre 41 et 50 ans

(43,8%) estiment qu'il serait mal perçu de quitter le travail plus tôt que le reste de leur équipe. Ils estiment également plus que leur manager les convoque davantage que leurs collaboratrices à des réunions tardives. 35,4% des hommes et 34,7% des femmes pensent qu'il serait mal perçu de quitter le travail avant le reste de l'équipe. 47,3% des femmes ayant dit travailler dans des métiers « plutôt masculins » contre seulement 34,8% de celles travaillant dans des métiers « plutôt féminins » considèrent qu'il serait mal perçu par leur manager qu'elles quittent le travail plus tôt que le reste de l'équipe.

Le temps de présence est important pour 34,7% de l'ensemble des répondants. Ce chiffre est légèrement plus élevé chez les cadres (38,2%). Les hommes issus des petites entreprises rapportent plus que les disponibilités exigées par leur manager ont un impact négatif sur leur bien-être.

Les femmes pensent davantage que lorsqu'un poste à l'étranger est ouvert on le propose plus facilement aux hommes (19,2% contre 8% pour les hommes).

Ce chiffre est particulièrement intéressant. En effet, il reste assez faible, quel que soit le sexe des répondants. Les managers, hommes et femmes, avaient eux aussi été moins de 11,3% à indiquer proposer davantage un poste à l'étranger aux hommes qu'aux femmes. Or, les femmes ne représentent aujourd'hui que 14% des expatriés !

Ni les managers, ni les collaborateurs n'ont pour autant le sentiment qu'une discrimination s'opère sur ce processus.

.....

EQUILIBRE VIE PERSONNELLE- VIE PROFESSIONNELLE

Sur les temps personnels

Il semblerait que les participants soient partagés sur leur équilibre de temps de vie. 42,8% d'entre eux seulement affirment avoir suffisamment de temps pour leurs loisirs et 48,3% être satisfaits du temps qu'ils consacrent à leur famille.

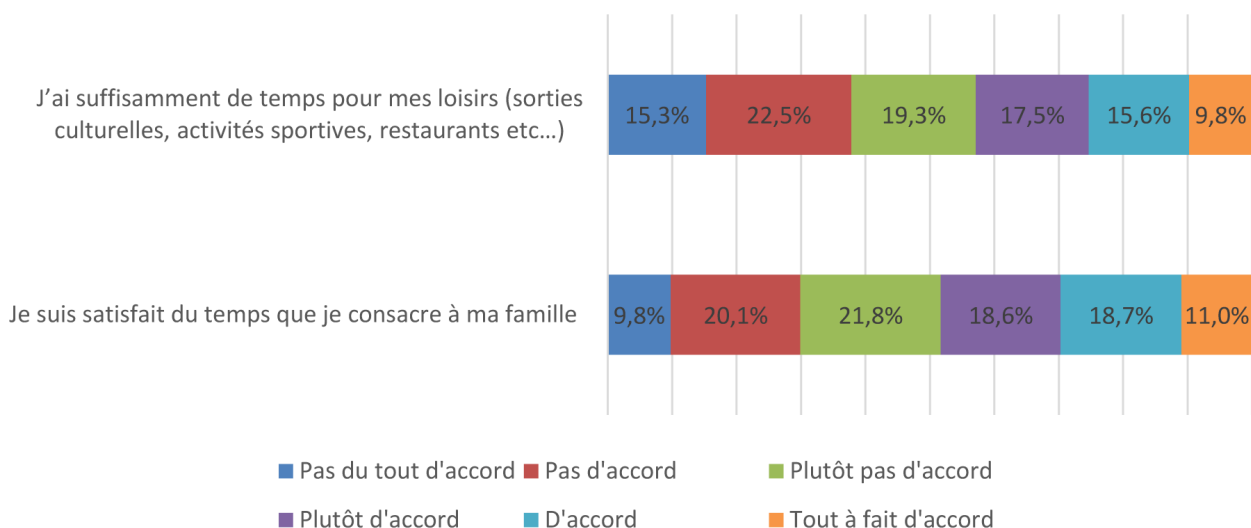
D'une manière générale, les hommes sont plus satisfaits du temps qu'ils consacrent à leur famille que du temps dont ils disposent pour leurs loisirs. Que ce soit au niveau de leurs loisirs ou du temps qu'ils consacrent à leur famille, les 18-30 ans sont significativement plus satisfaits de leur équilibre de temps de vie (+9,41 points pour la famille ; +11,47 points pour les loisirs) que les autres catégories d'âge, à l'exception plus de 60 ans, eux aussi très satisfaits du temps qu'ils peuvent consacrer à leur famille (+15,48 points) ainsi qu'à leurs loisirs (+16,94 points). Les personnes mariées rapportent être moins satisfaites du temps qu'elles consacrent à leur famille que les célibataires (-5,9 points).

Les hommes issus des petites entreprises sont moins satisfaits (-10,5 points) du temps qu'ils consacrent à leur famille que ceux faisant partie de grandes entreprises et d'entreprises intermédiaires.

Enfin, ceux ayant des enfants ne sont satisfaits ni du temps qu'ils consacrent à leur famille (-6,1 points) ni de celui qu'ils consacrent à leurs loisirs (-18,2 points).

HOMMES

En ce qui concerne mon équilibre des temps de vie (1848):



FEMMES

Les femmes semblent sous-estimer l'insatisfaction de leurs collègues masculins au regard de la conciliation des temps de vie. Elles considèrent que leurs collègues sont plus satisfaits du temps qu'ils consacrent à leur famille (59,1% contre 48,3% pour les hommes) que du temps qu'ils consacrent à leurs loisirs (57,9% contre 42,8% pour les hommes).

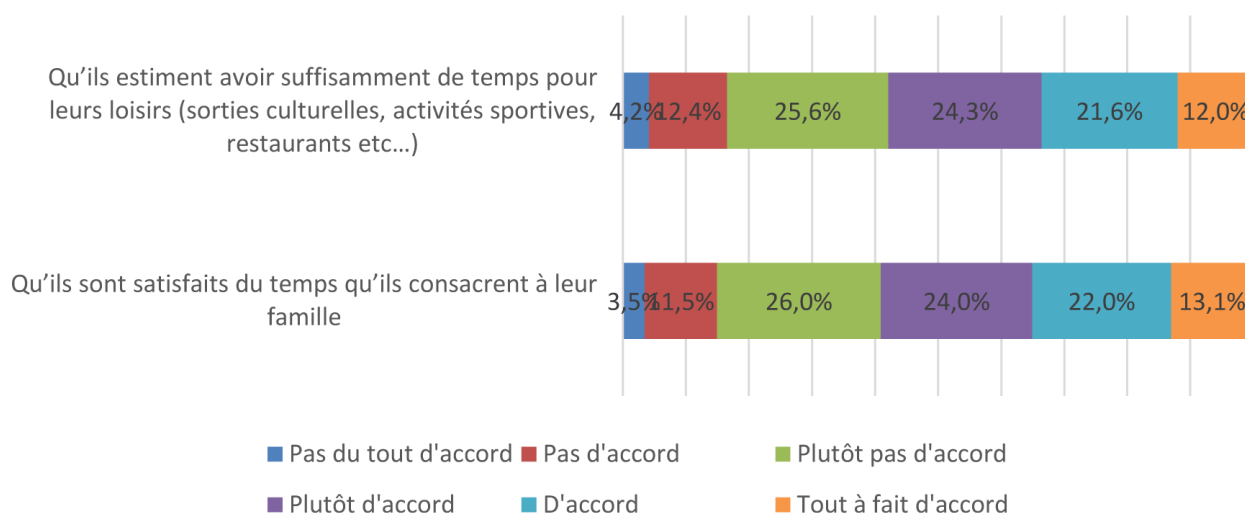
Cette différence de point de vue, de près de 10 points, peut trouver son explication notamment dans le fait que les femmes ont plus d'une demi-heure de moins à accorder à leurs loisirs que les hommes chaque jour (Insee 2010).

La perception de cette inégalité pourrait donc pousser les femmes à surestimer le niveau de satisfaction des hommes qui est un paramètre très subjectif.

La seule variable qui semble influencer les réponses des femmes est la catégorie socio-professionnelle.

Les femmes cadres rapportent davantage que leurs collègues ont du temps pour leurs loisirs (+9 points) et leur famille (+12,8 points)..

Vous pensez de vos collègues masculins (2995):

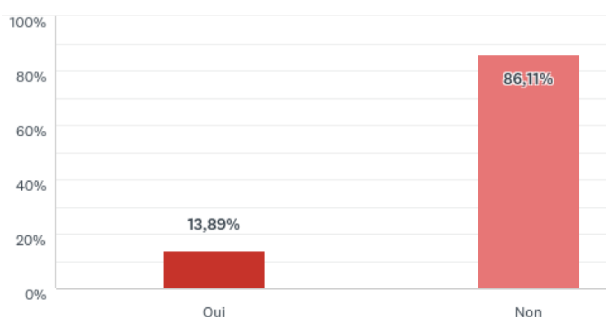


Sur le recours au temps partiel

HOMMES

Avez-vous déjà travaillé à temps partiel ?

Les 3 tranches d'âge de plus de 40 ans ont des résultats supérieurs aux 2 tranches



d'âges situés entre 18 ans et 40 ans (+6,7 points en moyenne).

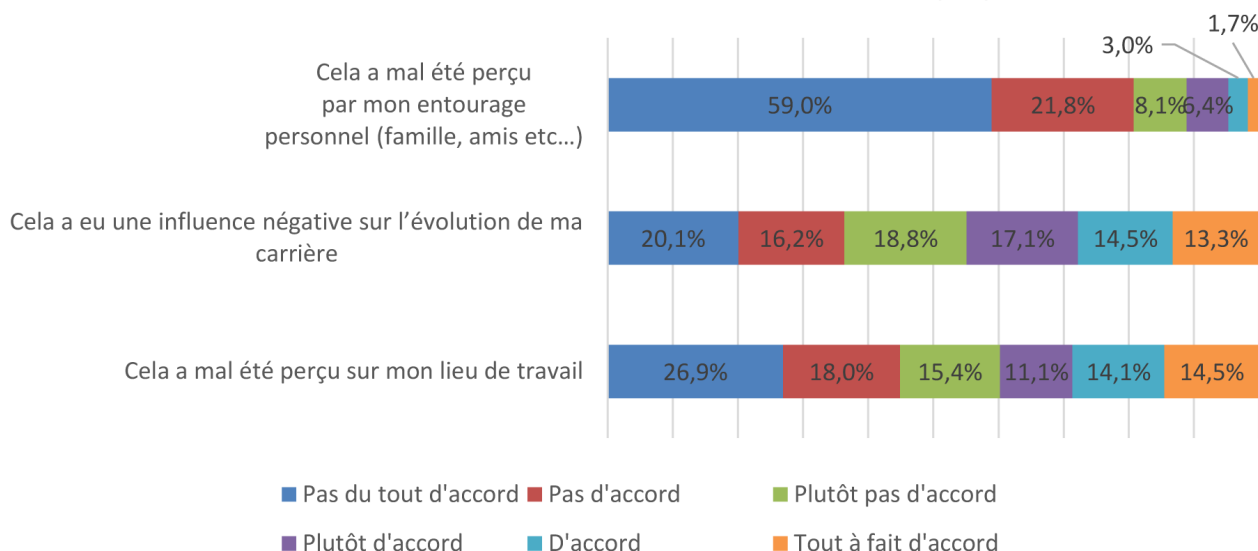
Si le chiffre de 13,1% semble peu élevé, il est important ici de signaler qu'il est supérieur à la moyenne du temps partiel masculin national de 7% (Ulrich et Zilberman, 2007). De même, les hommes ayant des enfants (+6,4 points par rapport à ceux n'ayant pas d'enfants) et ceux faisant partie de grandes entreprises (+4,8 points par rapport à la moyenne des sondés) ont significativement eu davantage recours au temps partiel.

SI OUI

88,9% des hommes ayant déjà travaillé à temps partiel rapportent que ce choix n'a pas du tout été mal perçu par leur entourage.

Cependant, 44,9% rapportent que cela a eu un impact négatif sur leur carrière et 39,7% que cela a mal été perçu sur leur lieu de travail.

Concernant le travail à temps partiel (234):

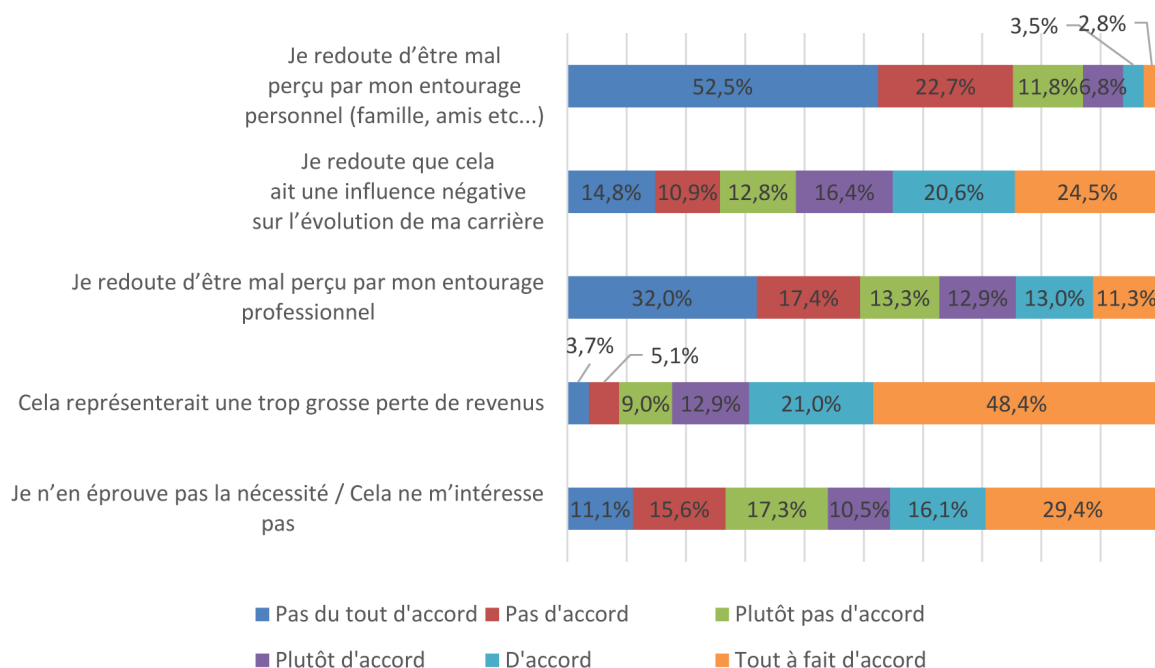


SI NON

Les hommes n'ayant pas fait le choix du temps partiel évoquent avant tout la perte de revenus (82,3%). Ils évoquent aussi l'impact négatif qu'une telle mesure pourrait avoir sur leur carrière (61,4%).

La perception de ce choix par l'environnement professionnel ne concerne que 37,2% des répondants. L'entourage personnel ne semble pas jouer de rôle notable dans ce choix, 87% des participants affirmant qu'ils ne redoutent pas d'être mal perçus par ce dernier.

Concernant le travail à temps partiel (1584) :



Enfin, si 56% des participants n'en éprouvent pas la nécessité, 44% seraient intéressés par l'idée de travailler à temps partiel.

Les catégories d'âge les plus jeunes (18-30 ans : +2,59 points ; et 31-40 ans : +4,7 points par rapport à la moyenne des sondés) sont celles qui craignent le plus que le temps partiel ne soit source d'une perte de revenus trop importante. Ce sont aussi elles qui redoutent le plus (+12,6 points pour les 18-30 ans et +6,6 points pour les 31-40 ans) une influence négative sur leur carrière.

Les hommes en couple rapportent en avoir

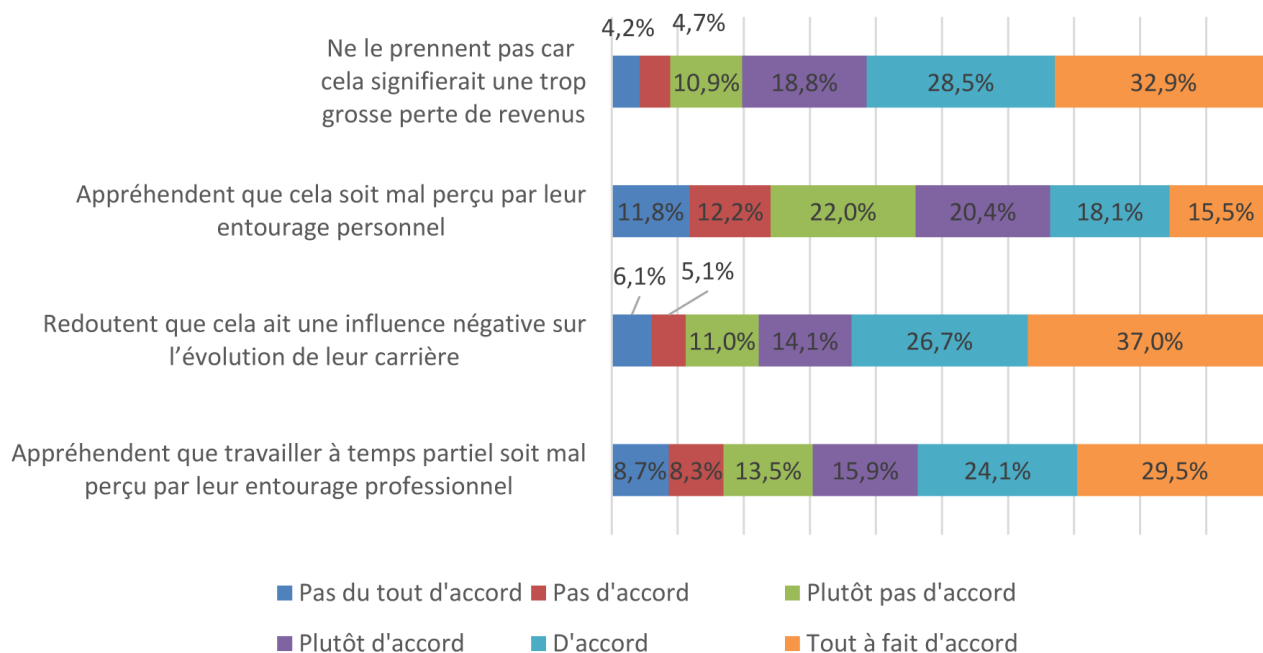
davantage la nécessité (+2,1 points), mais ils sont aussi plus nombreux à redouter d'être mal perçus par leur entourage professionnel que les célibataires (+7,1 points).

Les cadres ont aussi plus tendance à rapporter que prendre un temps partiel serait mal perçu par leur entourage professionnel (+4,3 point).

Enfin, les hommes issus des grandes entreprises affirment moins que prendre un temps partiel pourrait avoir une influence négative sur leur carrière que ceux issus de PME ou TPE (respectivement + 6,9 et +19,5 points).

FEMMES

Au sujet du temps partiel mes collègues masculins (2875) :



Les femmes évoquent beaucoup plus que les hommes les conséquences négatives du choix d'un temps partiel sur leur carrière (77,4% contre 61,4% pour les hommes), avant la perte de revenus (75,4% versus 82,3% pour les hommes).

De plus, 54% d'entre elles pensent que leurs collègues appréhendent d'annoncer ce choix à leur entourage personnel (contre 13 % des hommes).

Les femmes faisant partie de la catégorie d'âge des 18-30 ans pensent moins que le temps partiel pourrait être mal perçu par l'entourage professionnel de leurs collègues (-12 points) et qu'il pourrait avoir des conséquences négatives sur leur carrière (-7,6 points) ; ce qui aurait tendance à modérer la perception plus négative des femmes par rapport aux hommes, et pourrait s'expliquer par une évolution des

représentations de la part des plus jeunes générations.

Il en est de même pour les femmes cadres (+21,5 points) et les femmes issues des grandes entreprises (+23,9 points) qui pensent davantage que leurs collègues appréhendent l'opinion de leur entourage

professionnel vis-à-vis du temps partiel.

Enfin, les hommes ayant répondu travailler dans un métier « plutôt féminin » pensent à 62,5% qu'un temps partiel serait mal perçu sur leur lieu de travail contre seulement 40% des hommes travaillant dans des métiers « plutôt masculins ».

CONCLUSION

L'équilibre de vie est donc un sujet de premier plan lorsque l'on traite du sujet des hommes en entreprise.

Le principal constat est que, malgré ce que les femmes pensent, les hommes ne sont que moyennement satisfaits du temps qu'ils peuvent accorder à leur famille ainsi qu'à leurs loisirs. Cette insatisfaction est d'autant plus grande pour les hommes mariés ayant entre 31 et 50 ans et travaillant en tant que cadres. Ce sont, en effet, des collaborateurs qui ont plus souvent des enfants et une vie de famille.

Le second constat porte sur les raisons pour lesquelles les collaborateurs masculins ont encore une perception négative du temps partiel. De fait, les raisons évoquées pour ne pas avoir recours au temps partiel sont plus d'ordre rationnel que dues à un problème d'image.

Les collaborateurs, hommes comme femmes, évoquent plus souvent le fait que ce mode d'organisation représente une trop grande perte de revenus et que ce type de contrat puisse nuire à leur carrière.

Le décalage de réponse entre hommes et femmes sur ce point peut en partie s'expliquer par le fait que les femmes ont davantage l'expérience de la difficulté de faire carrière en travaillant à temps partiel. Les hommes sous-estiment peut-être cette dimension (sauf ceux qui travaillent dans un univers plutôt féminin !).

Les verbatims éclairent beaucoup sur ce point. Un très grand nombre d'hommes ont en effet répondu que leur poste n'était pas exerçable à temps partiel, parfois en précisant qu'ils étaient managers.

« La quantité de travail liée à mon poste requiert un temps de travail à 100% »

« Mon poste et le nombre de réunions nécessitent une présence physique. »

« Poste inadapté pour un temps partiel »

« Faire en 4 jours ce qu'on n'arrive pas à faire en 5 »

Il s'agit, en effet, d'une croyance forte dans la société française. Le « job sharing » où un poste à responsabilité est partagé par 2 managers, est par exemple, proposé dans une entreprise sur 3 aux USA ! Dans le même ordre d'idées, les hommes ont aussi largement indiqué qu'un travail à temps partiel exigeait souvent une quantité de travail équivalente en moins de temps, et générerait davantage de stress.

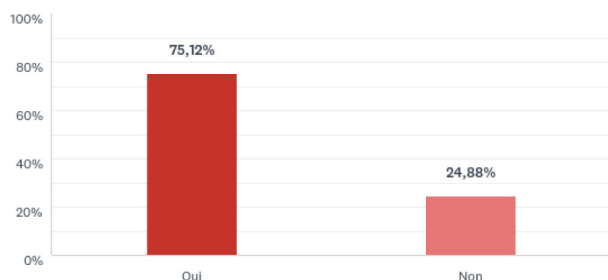


PARENTALITÉ

Sur la prise du congé paternité

HOMMES

Aimeriez-vous prendre un congé paternité à la naissance de votre enfant ou avez-vous déjà bénéficié de cette mesure ?

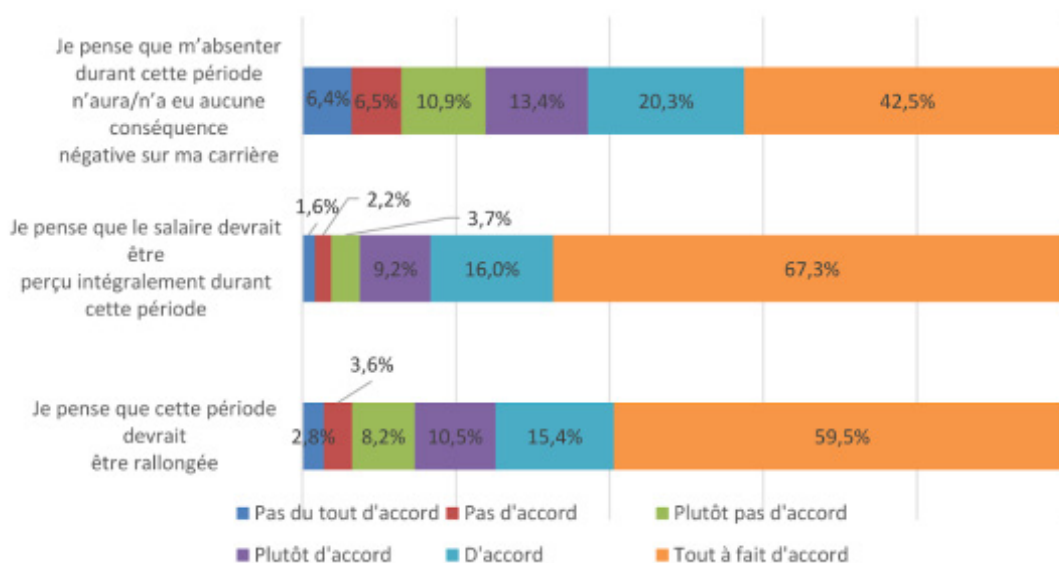


Plus des $\frac{3}{4}$ des répondants (75,1%) souhaitent prendre ou ont déjà pris un congé paternité.

SI OUI

En analysant les résultats à l'aune de nos variables d'intérêt nous avons remarqué une évolution en fonction de l'âge. En effet, les 18-30 ans (90,3%) ainsi que les 31-40 ans (93,8%) souhaitent significativement plus/ont déjà plus bénéficié de ce congé que le reste des catégories d'âge. Les participants travaillant dans le domaine public souhaitent significativement (+10,5 points par rapport aux participants du secteur privé) bénéficier de ce congé.

Au sujet du congé paternité (1347):

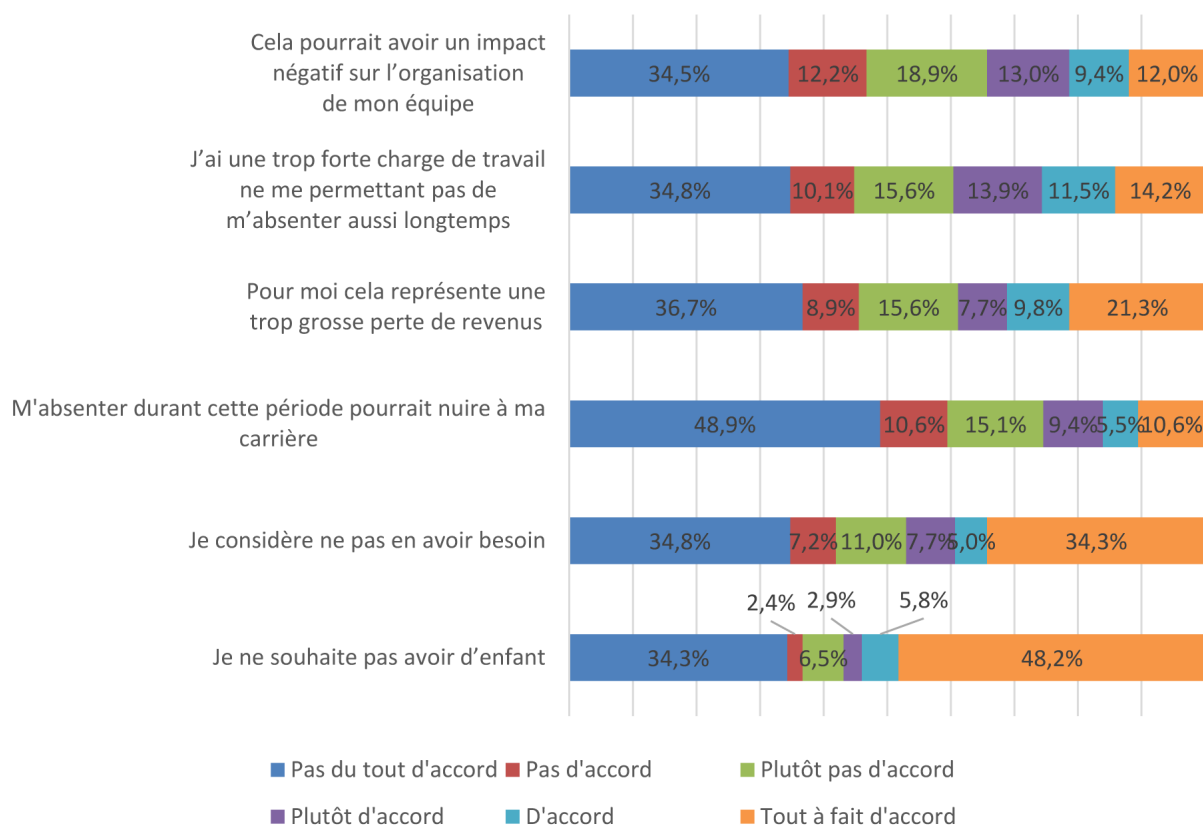


Globalement, les personnes ayant pris ou souhaitant prendre un congé paternité estiment que cela n'aura/n'a pas eu de conséquences négatives sur leur carrière (76,2%). Ils souhaiteraient que cette période soit rallongée (85,4%) et que le salaire soit touché intégralement (92,5%). Les hommes des catégories d'âges 18-30 ans (+5,4 points) et 31-40 ans (+6,3 points) sont ceux qui souhaitent le plus que ce congé soit rallongé. Les hommes des catégories d'âge 51-60 ans et plus de 60 ans sont ceux ayant le plus rapporté que ce congé

a eu des conséquences négatives sur leur carrière (+14,8 points).

Les hommes travaillant dans le secteur public souhaitent plus que le salaire soit perçu intégralement (+9 points) et rapportent plus que la prise de ce congé a eu des conséquences négatives sur leur carrière (+13,5 points). Les hommes ayant des enfants rapportent significativement plus (78%) que le congé paternité n'a eu/n'aura aucune conséquence sur leur carrière que ceux n'ayant pas encore d'enfant (71,2%).

Je ne souhaite pas prendre de congé paternité car (417):



Ce n'est pas la peur d'une influence négative sur leur carrière qui semble avoir guidé le choix des répondants ne souhaitant pas recourir à ce congé (25,4%), ni l'impact que cela pourrait avoir sur l'organisation des équipes (34,3%), même si ces chiffres restent significatifs.

Ici, les répondants rapportent plus qu'ils ne souhaitent pas avoir d'enfant (56,8%) ou qu'ils considèrent ne pas en avoir besoin (47%). La perte de revenu n'est évoquée que par 38,8% des répondants.

Les employés pensent plus (48,4% contre 38,8% pour la population globale) que prendre ce congé provoquerait une trop grande perte de salaire.

Les hommes qui travaillent dans le domaine public rapportent plus que prendre ce congé représenterait une perte de revenus trop importante (37,3% contre seulement 30% parmi les hommes travaillant dans le secteur privé).

FEMMES

Les femmes pensent majoritairement que leurs collègues souhaiteraient que ce congé soit mieux rémunéré (91,6%) et rallongé (72,9%). Elles pensent plus que les hommes redoutent l'impact négatif du congé paternité sur leur carrière (55,7%) et sur l'organisation de leurs équipes (51,1%). Elles surestiment le fait qu'ils ne le prennent pas en raison d'une trop grande perte de revenus (55,2% versus 38,8% pour les hommes).

La lecture des résultats à l'aune de l'âge est en accord avec l'analyse qui peut en être faite pour les hommes. Ainsi, les femmes des catégories d'âge les plus jeunes (18-30 et 31-40 ans) sont celles qui estiment le plus que leurs collègues souhaiteraient que le congé paternité soit rémunéré à hauteur du salaire sur toute sa période (respectivement 94,6% et 95,9% contre 91,6% pour la population globale) et rallongé (87,6% et 84,1% contre 73% pour la population globale).

Celles ayant plus de 60 ans pensent plus que si leurs collègues ne prennent pas ce congé c'est par peur de conséquences

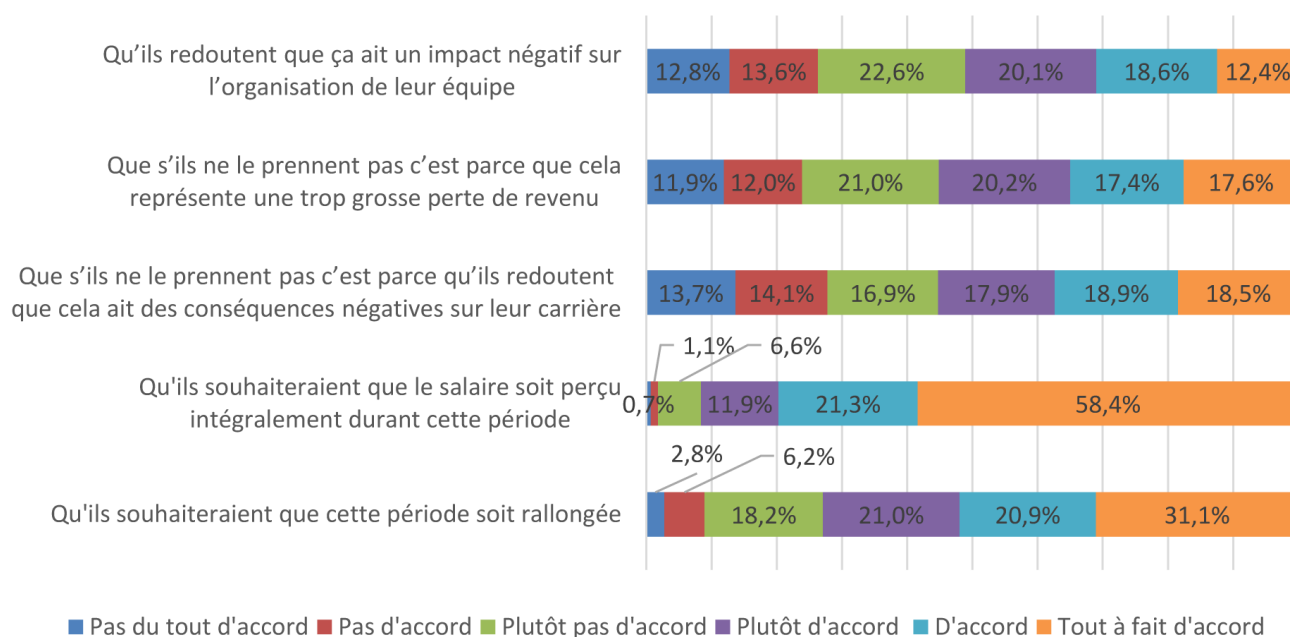
négatives sur leur carrière (+10 points par rapport à toute autre catégorie d'âges confondue). La totalité des ouvrières ainsi que 61,5% des femmes dans les professions intermédiaires estiment que leurs collègues choisissent de ne pas en bénéficier car cela représente une trop grande perte de revenus (contre seulement 55,2% pour les femmes en général).

En accord avec la vision des hommes, les femmes travaillant dans le secteur public estiment que leurs collègues font le choix de ne pas bénéficier du congé paternité car cela représente une importante perte de revenus (+2,5 points par rapport aux femmes qui travaillent dans le secteur privé avec 57,5%).

Contrairement aux hommes, les femmes travaillant dans de petites entreprises pensent plus que leurs collègues souhaiteraient que cette période soit rallongée (81% contre seulement 73% pour les femmes en générale).

Il en est de même des femmes sans enfant (79,4%) par rapport à celles qui en ont (70,7%).

Au sujet de mes collègues masculins je pense (2797):



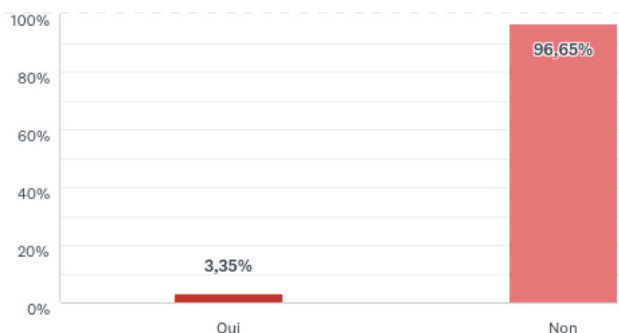
Au sujet du Congé parental d'éducation (CPE)

Depuis 2015, une réforme a été votée pour permettre aux hommes de bénéficier davantage du congé parental (6 mois pour le premier enfant, 3 ans à partir de 2 enfants). Le nombre de pères bénéficiant

d'un congé parental était d'environ 17000 fin 2017. Ils représentent environ 4% des bénéficiaires. On estime que seulement un homme sur 100 qui pourrait être éligible à un congé parental le prend.

HOMMES

C'est une mesure dont j'ai bénéficié

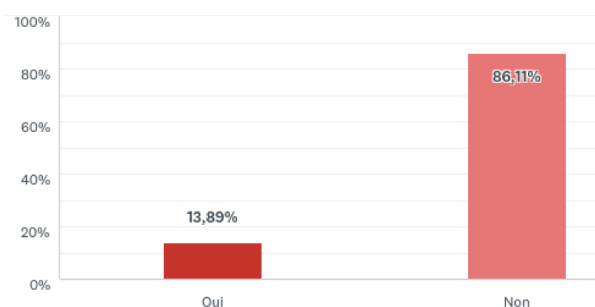


Sur cet échantillon, seuls 59 hommes ont bénéficié de cette mesure, ils ne représentent alors que 3,3% des répondants. Un chiffre extrêmement bas qui montre que les hommes ont encore du mal à bénéficier de cette mesure.

Les hommes ayant bénéficié de cette mesure rapportent quasi unanimement qu'ils aimeraient que ce congé soit plus promu en entreprise (94,2%) et qu'il soit mieux indemnisé (82,7%). 9 sur 10 rapportent ne pas avoir eu peur de l'annoncer à leur entourage personnel alors que 61,5% affirment qu'ils n'ont pas redouté de l'annoncer à leur manager.

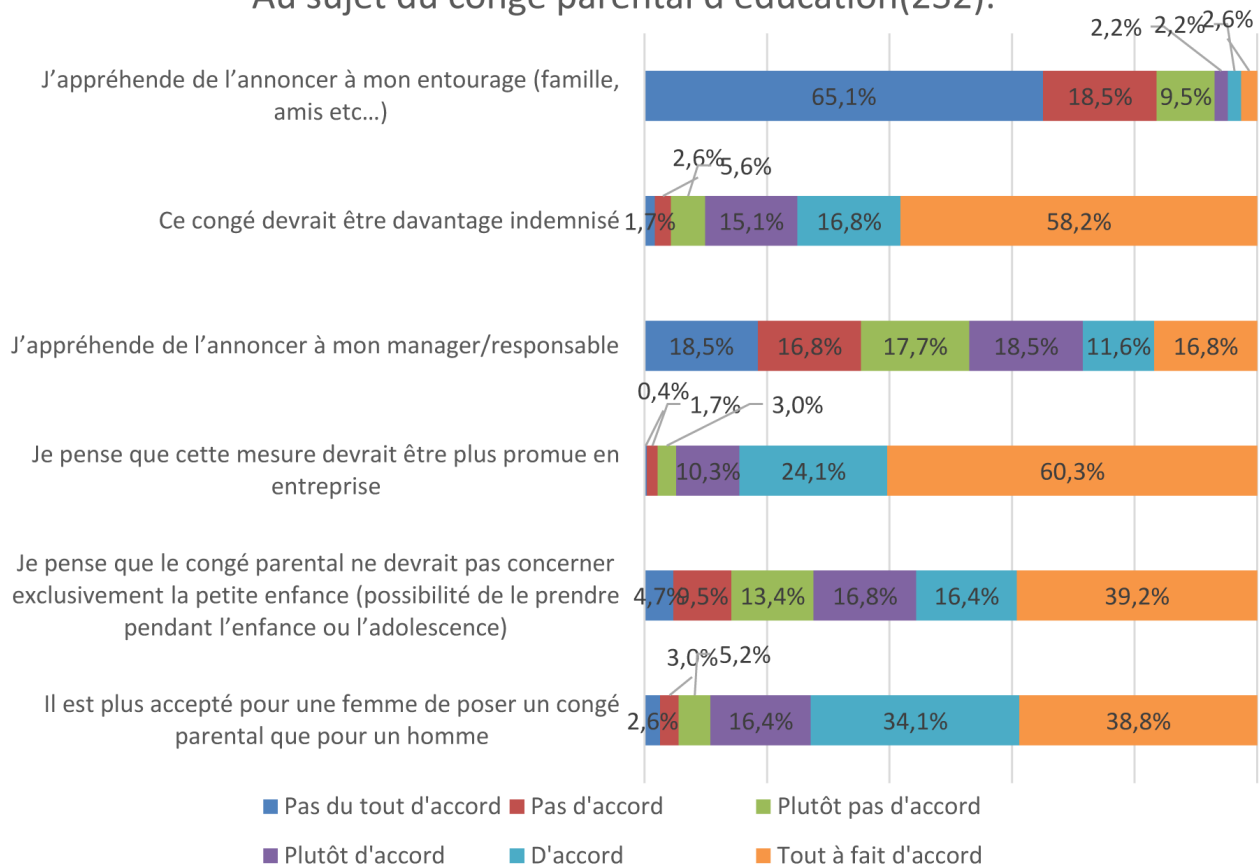
Néanmoins, plus d'un tiers (38,4%) rapportent que ce congé a eu des conséquences négatives sur leur carrière. Plus des ¾ d'entre eux (76,9%) souhaiteraient que ce congé puisse être pris durant l'enfance ou l'adolescence. Enfin, ils affirment à 73,1% que ce congé est plus accepté lorsqu'il est pris par une femme que par un homme.

C'est une mesure dont je compte bénéficier :



Très peu d'hommes comptent bénéficier de ce congé (232 en valeur brute). Sur cette proportion, les catégories des 18-30 ans (54%) et des 31-40 ans (22,8%) sont significativement plus représentées que le reste des catégories d'âge. Les hommes sans enfant répondent compter en bénéficier à 34,8%, contre seulement 6% des hommes avec enfants (pour qui cette mesure présente logiquement plus d'intérêt).

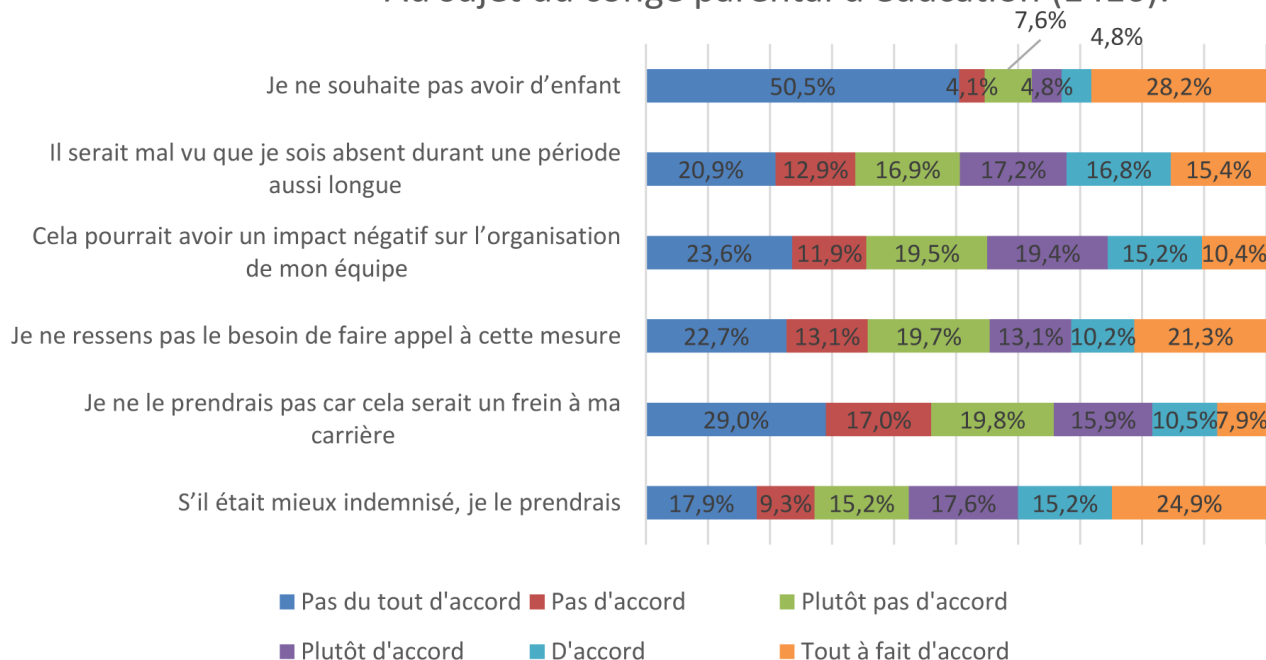
Au sujet du congé parental d'éducation(232):



Les répondants pensent, en grande majorité, que ce congé devrait être plus promu en entreprise (94,8%), mieux indemnisé (90,1%), et qu'il est plus accepté pour une femme de prendre un CPE (89,2%). 72,4% d'entre eux pensent que ce congé devrait pouvoir être pris durant l'enfance ou l'adolescence. Les participants ont plus tendance à appréhender d'annoncer leur

décision à leur manager (47%) qu'à leur entourage personnel (6,9%). Les hommes ayant des enfants considèrent largement que ce congé ne devrait pas concerner exclusivement la petite enfance (83,6%). De plus, ils rapportent davantage (+11,4 points) qu'ils redoutent de l'annoncer à leur manager que les hommes n'ayant pas d'enfants.

Au sujet du congé parental d'éducation (1416):



Les hommes sont 44,6% à rapporter ne pas avoir besoin de cette mesure. Ainsi, le choix du reste d'entre eux peut être dû à d'autres facteurs. Ici, la rémunération, qui n'est pas assez élevée est évoquée à 57,6%. Les hommes ayant des enfants prendraient plus ce congé s'il était mieux indemnisé (60,1%). Il en est de même pour les ouvriers (80%) et les hommes issus des professions intermédiaires (65,9%) ; ainsi que pour les hommes travaillant dans une organisation publique (67,1%). Les hommes entre 31 et 40 ans affirment significativement, eux aussi (71,6%), que si ce congé était mieux indemnisé, ils le prendraient et que, prendre ce congé serait un frein à leur carrière (+5,3 points par rapport à la moyenne). Parmi les répondants, ils sont 34,2% à également redouter que cela n'entrave

l'évolution de leur carrière. Les cadres sont la catégorie socio-professionnelle la plus en accord avec cette affirmation avec 35,9%. 49,4% des hommes rapportent qu'il serait mal vu qu'ils soient absents durant une aussi longue période et 45% avoir peur que cette absence ait un effet négatif sur l'organisation de leur équipe.

Il peut être intéressant de souligner l'importance de ce chiffre. Les hommes considèrent-ils qu'un congé parental (pris par une femme ou un homme) perturbe le fonctionnement de l'équipe ? Il convient de s'interroger sur les dispositifs existants dans ces cas-là et sur la communication sur ces derniers. Ils rapportent significativement moins ne pas en avoir besoin.

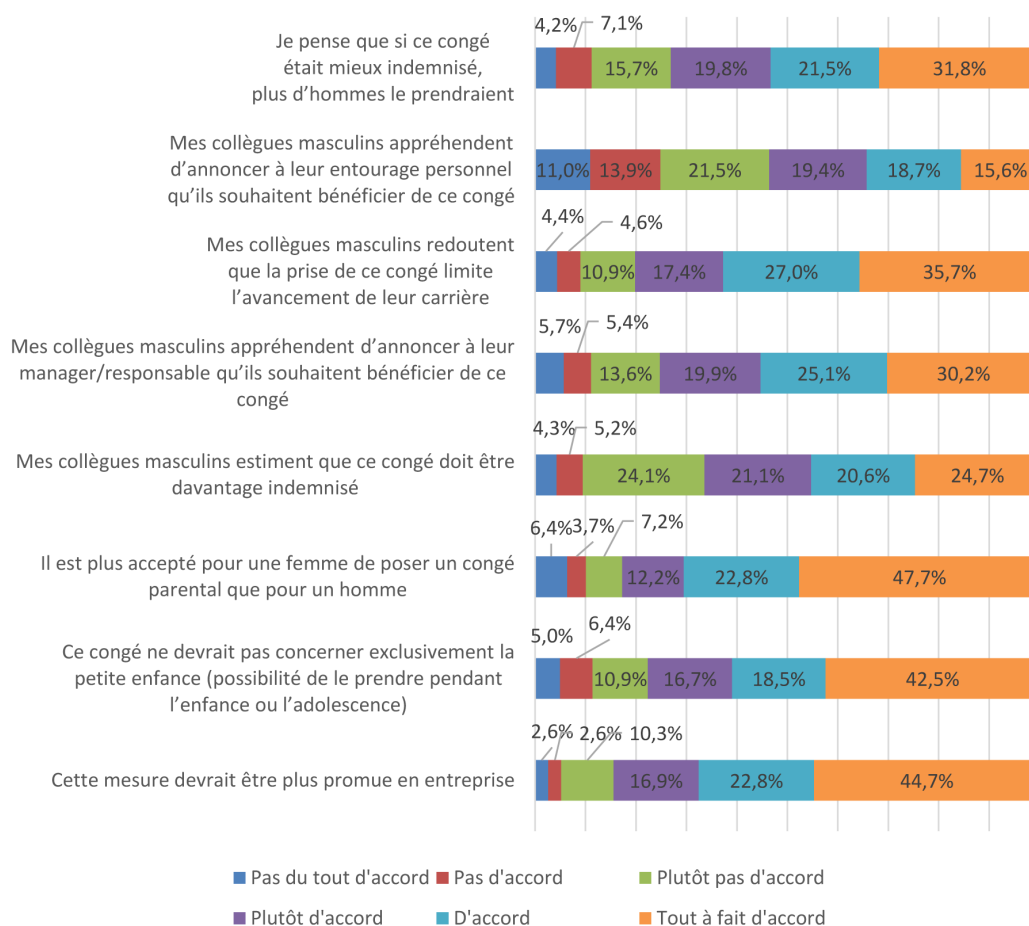
FEMMES

En accord avec les réponses des hommes, les femmes pensent que si ce congé était mieux rémunéré, plus d'hommes le prendraient (73,1%). Elles sont également d'accord pour affirmer qu'il est plus accepté de prendre un congé parental d'éducation pour une femme que pour un homme (82,7%) et qu'il devrait être possible de prendre ce congé durant l'enfance ou l'adolescence (77,7%). Cependant, elles pensent plus que les hommes redoutent d'annoncer leur décision à leur entourage personnel (53,6%) ou professionnel (75,3%). Elles pensent aussi qu'elles redoutent que la prise de ce congé ne ralentisse l'avancement de leur carrière (80,1%) alors que cette raison est beaucoup moins évoquée chez les hommes. Les femmes de la catégorie d'âge 18-30 ans pensent significativement moins (15,9 points) que ce congé devrait pouvoir être pris durant l'enfance ou l'adolescence,

que leurs collègues redoutent d'annoncer leur décision à leur manager (67,2% contre 75,2% en moyenne) ou qu'ils pensent qu'il pourrait limiter l'avancement de leur carrière (seulement 70,2% contre 80,1% en moyenne). Les femmes entre 18 et 30 ans pensent significativement plus que si ce congé était mieux indemnisé leurs collègues le prendraient (+4,1 points).

Les femmes cadres pensent plus que leurs collègues appréhendent de l'annoncer à leur manager (56,6%) et pensent davantage que leurs collègues (78,1% contre 69,5% pour les employées considèrent que ce congé peut freiner l'avancement de leur carrière). Les femmes ayant des enfants considèrent majoritairement que ce congé ne devrait pas uniquement concerner la petite enfance (81,4%) et que leurs collègues redoutent de l'annoncer à leur entourage personnel (56%).

Au sujet du congé parental d'éducation (2688):



Au sujet du temps partiel vacances

Dans certaines entreprises le « temps partiel vacances » permet à un salarié de concentrer ses jours de travail à temps

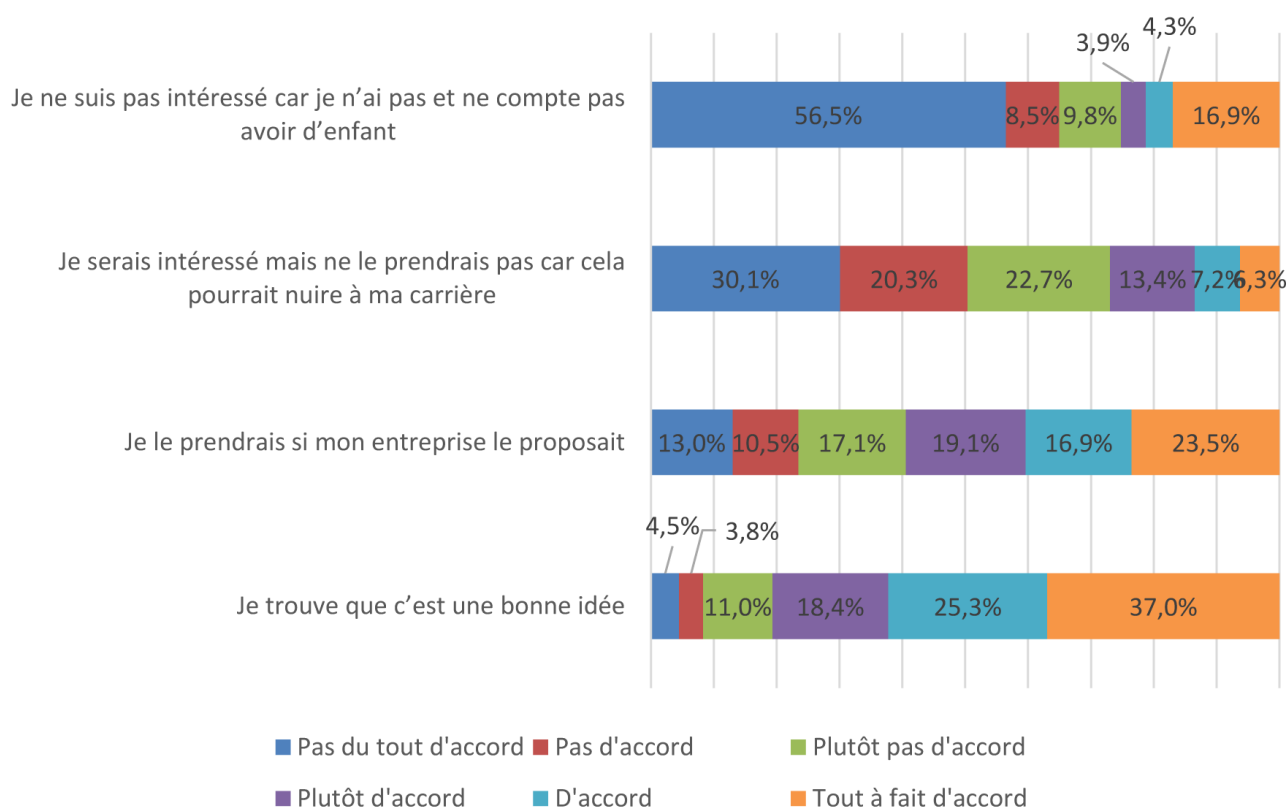
partiel en dehors des vacances scolaires. Ainsi, il peut consacrer du temps à ses enfants durant ces périodes de congés.

HOMMES

Le « temps partiel vacances » est une mesure qui intéresserait les hommes, 80,6% d'entre eux trouvant que c'est une bonne idée et 59,4% affirmant qu'ils en bénéficieraient si leur entreprise le proposait. Ils ne sont que 26,9% à rapporter que cela pourrait nuire à leur carrière. Les hommes ayant entre 31 et 40 ans estiment

significativement moins (-6 points avec seulement 74,7%) que le temps partiel vacances est une bonne idée. Les hommes entre 41 et 50 ans affirment plus (+2,2 points) qu'ils bénéficieraient de ce congé si leur entreprise le proposait. Les hommes avec enfants sont 61% à indiquer qu'ils aimeraient bénéficier d'une telle mesure dans leur entreprise.

Au sujet du temps partiel vacances (1659):



FEMMES

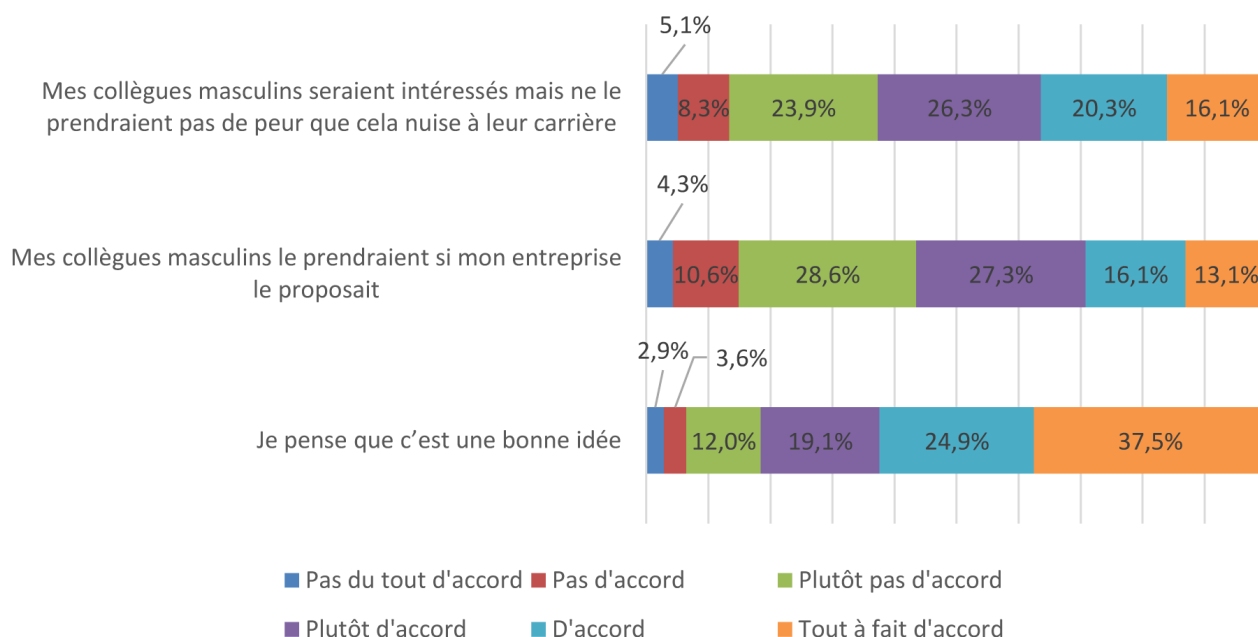
Tout comme les hommes, les femmes pensent que cette mesure est une bonne idée (81,5%). Cependant, elles sont moins à penser que leurs collègues en profiteraient si leur entreprise le proposait (56,5%). Par ailleurs, elles sont 62,7% à penser que leurs collègues redoutent que ce congé puisse nuire à leur carrière.

La catégorie d'âge des plus de 60 ans est celle qui pense le plus que la prise de ce congé puisse être un frein à la carrière de leurs collègues (70,9% contre 62,7% en moyenne).

À l'inverse de leurs homologues masculins, les femmes cadres affirment moins (-3,6 points avec 52,9% contre une moyenne de 56,5%) que les employées et ouvrières, que leurs collègues masculins bénéficieraient de cette mesure si elle était proposée dans leur entreprise.

Les mères trouvent significativement plus (+82,9% contre 77,6% pour les femmes n'ayant pas d'enfants) que ce type de congé est une bonne idée. De plus, elles pensent significativement plus que leurs collègues seraient intéressés mais qu'ils n'en profiteraient pas de peur que cela nuise à leur carrière (+8,6 points avec 65,6% contre 57% pour les femmes n'ayant pas d'enfants).

Au sujet du temps partiel vacances (2603):



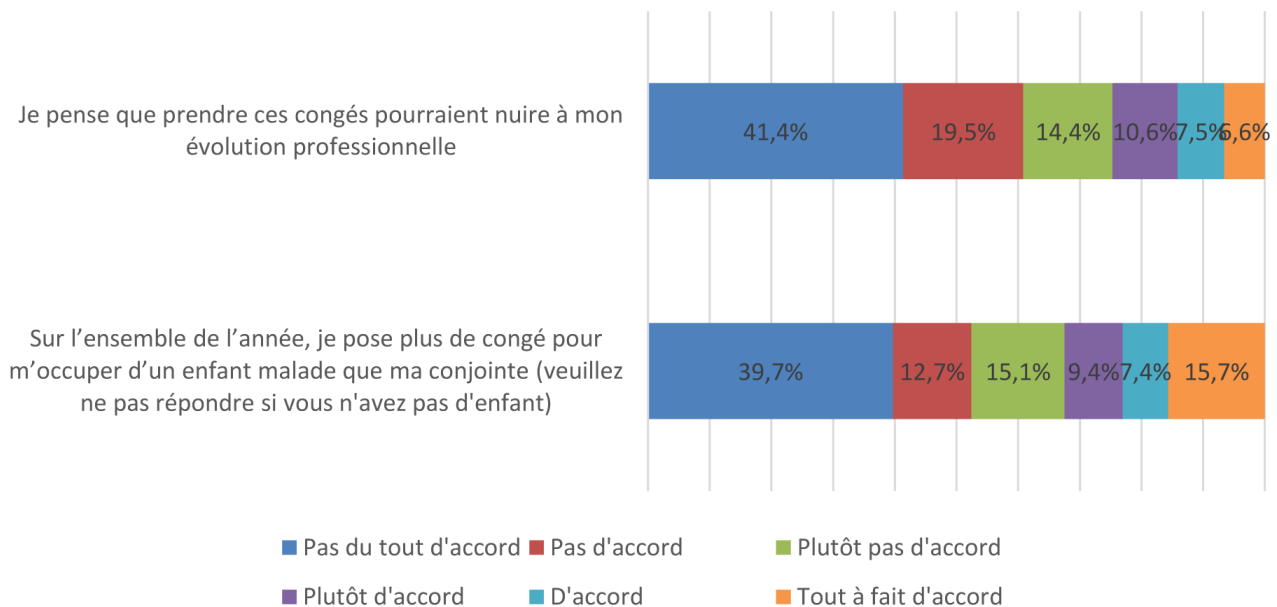
Au sujet du congé pour enfant malade

HOMMES

Plus de la moitié des répondants affirment ne pas prendre plus de congés que leur conjointe (67,6%). Par ailleurs, ils pensent à 75,3% que ces congés ne nuiraient pas à leur évolution professionnelle. Les hommes de 18 à 30 ans rapportent

prendre plus de congés pour s'occuper d'un enfant malade que les hommes plus âgés (+13 points par rapport à la moyenne des hommes).

Au sujet du congé pour enfant malade (1097):

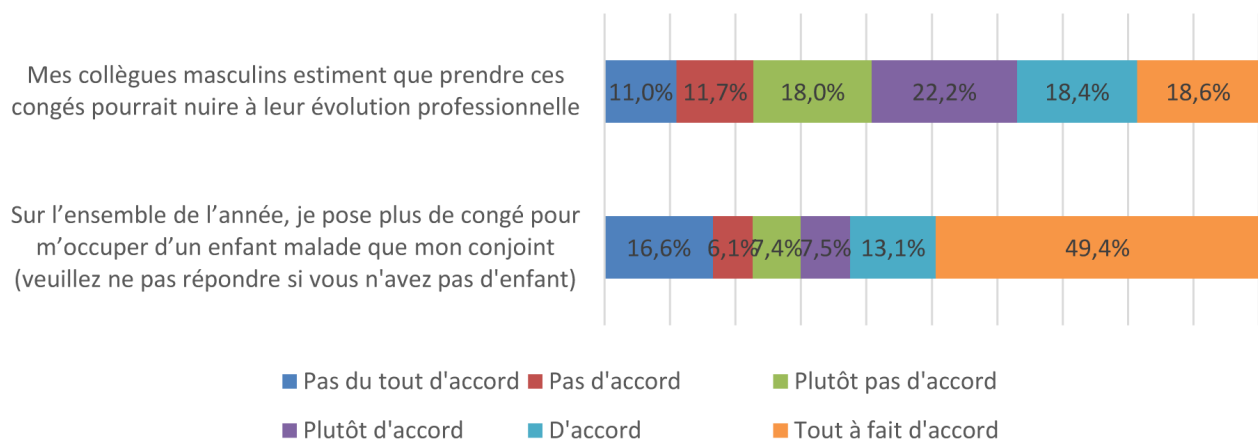


FEMMES

Les femmes affirment majoritairement prendre plus de congés que leur conjoint pour s'occuper d'un enfant malade (70%).

De plus, 59,2% d'entre elles pensent que leurs collègues masculins redoutent que prendre ces congés aient des conséquences négatives sur leur carrière.

Au sujet du congé pour enfant malade (2543):



Dans les faits, les femmes prennent 5 fois plus de jours que les hommes.

Les femmes de la catégorie d'âge 18-30 ans sont plus d'accord que le reste des catégories d'âges (+3,2 points) pour dire qu'elles prennent plus de congé pour s'occuper d'un enfant malade que leur conjoint. Les femmes divorcées rapportent prendre plus de congés pour s'occuper d'un enfant malade que leur conjoint (79,1%).

Les employées (61%) et femmes issues des professions intermédiaires (81,5%) prennent plus de congés pour s'occuper d'un enfant malade que leur conjoint que les femmes cadres (63,7%).

Les femmes travaillant dans les structures publiques rapportent significativement plus prendre de congés pour s'occuper d'un enfant malade que leur conjoint (72,3% contre seulement 53,7% dans le secteur privé).

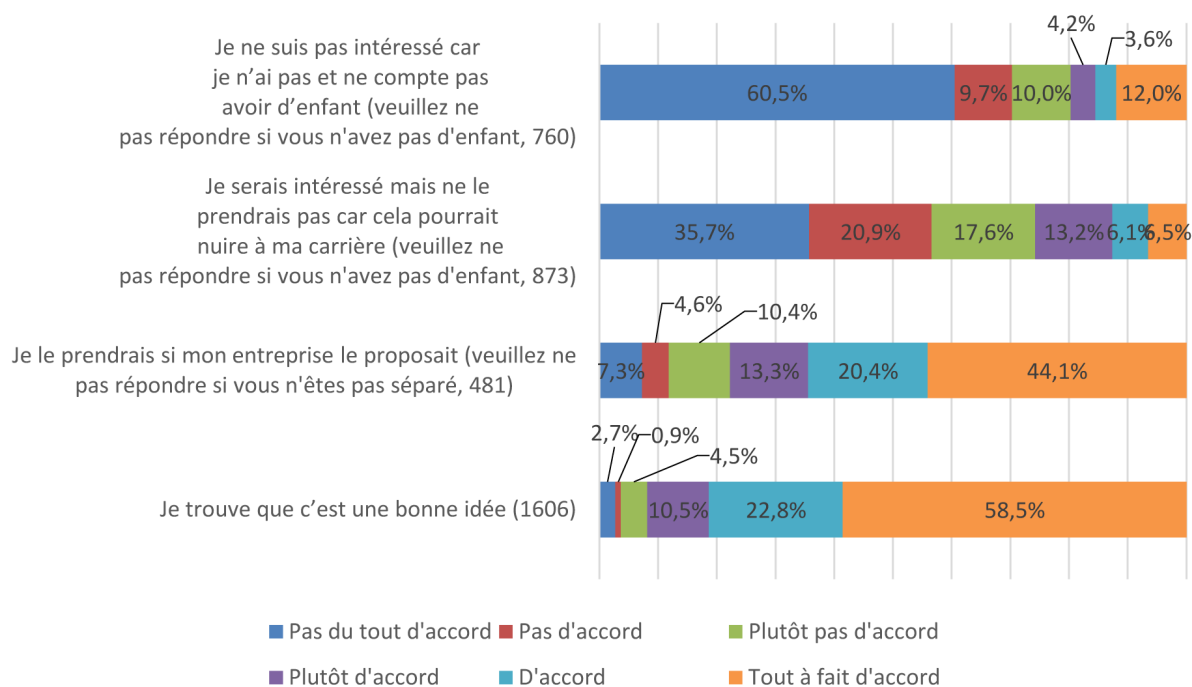
Au sujet des horaires plus flexibles pour les collaborateurs séparés ayant une garde alternée:

HOMMES

Une majorité des hommes trouve que cette mesure est une bonne idée (91,8%) et 77,7% affirment qu'ils profiteraient de cette mesure si leur entreprise la proposait.

Pour autant, 1/4 d'entre eux (25,8%) pensent malgré tout qu'une telle mesure pourrait nuire à leur carrière.

Au sujet des des horaires plus flexibles (garde alternée):



Les hommes de la catégorie d'âge 41-50 ans affirment significativement plus (+6,4 points) qu'ils bénéficieraient de ce congé si leur entreprise le proposait (84,2%).

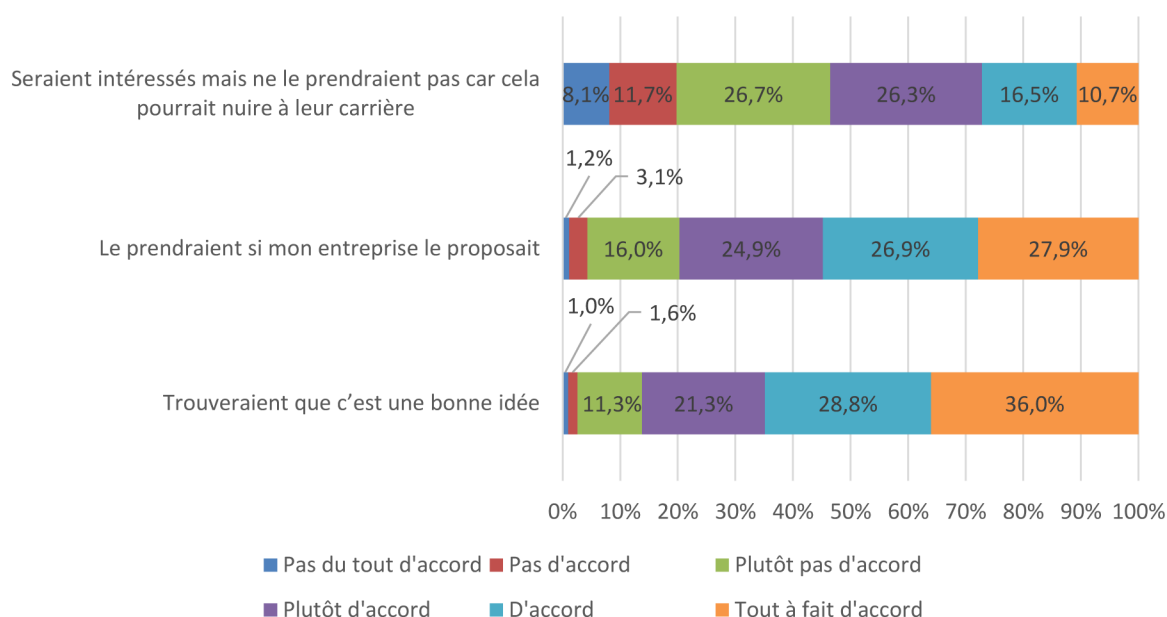
Les hommes faisant partie de la catégorie d'âge des 18-30 ans affirment moins que prendre ces congés pourrait nuire à leur carrière (22,8% contre 25,8 en moyenne).

FEMMES

86,2% des femmes pensent que cette mesure est une bonne idée et 79,7% que si leur entreprise le proposait leurs collègues en bénéficieraient. Elles sont 53,5% à penser que leurs collègues ne les prendraient pas car cela pourrait nuire à leur carrière. Les femmes entre 18 et 30 ans sont moins à penser (-5,7 points avec

85,4% contre 79,7% en moyenne) que leurs collègues les prendraient si leur entreprise le proposait. Les femmes âgées de plus de 50 ans pensent plus (+13,2 points) que leurs collègues seraient intéressés mais ne le prendraient pas de peur que cela ne nuise à leur carrière (66,7% contre 53,5% en moyenne).

Au sujet des horaires flexibles pour la garde alternée (2516):



CONCLUSION

Les différentes mesures proposées rencontrent un certain succès mais le frein financier reste fort. La perspective de gêner la carrière est davantage mise en avant par les femmes pour l'ensemble des mesures. Conges paternité et enfants malades sont plus courts, déjà établis et plus acceptés et rencontrent donc davantage les faveurs des collaborateurs. Pour autant, il faut relever ici que, le dispositif assez peu connu du « temps partiel vacances » pourrait intéresser les collaborateurs s'il était davantage promu leur entreprise alors qu'il est un dispositif plus long que le congé paternité ou le congé enfant malade. Mais les collaborateurs redoutent moins son impact négatif sur la carrière.

Congés paternité et enfant malade sont plus courts, déjà établis et plus acceptés. Ils rencontrent davantage les faveurs des collaborateurs.

CRAINTES DES RÉPERCUSSIONS SUR LA CARRIÈRE PAR DISPOSITIFS

HOMMES

Temps partiel vacances	26,9% les craignent
CPE bénéficiaires	38,5%
CPE non bénéficiaires	34,2%
Temps partiel « classique » bénéficiaires	44,9%
Temps partiel « classique » non bénéficiaires	61,4%
Congé Paternité bénéficiaires	23,8%
Congé Paternité non bénéficiaires	25,4%

COMMUNICATION INTERNE

Sur l'information

HOMMES

Les hommes ayant répondu à cet item rapportent pour près des ¾ d'entre eux pouvoir prendre leur congés et RTT sans subir de conséquences négatives (73,9%).

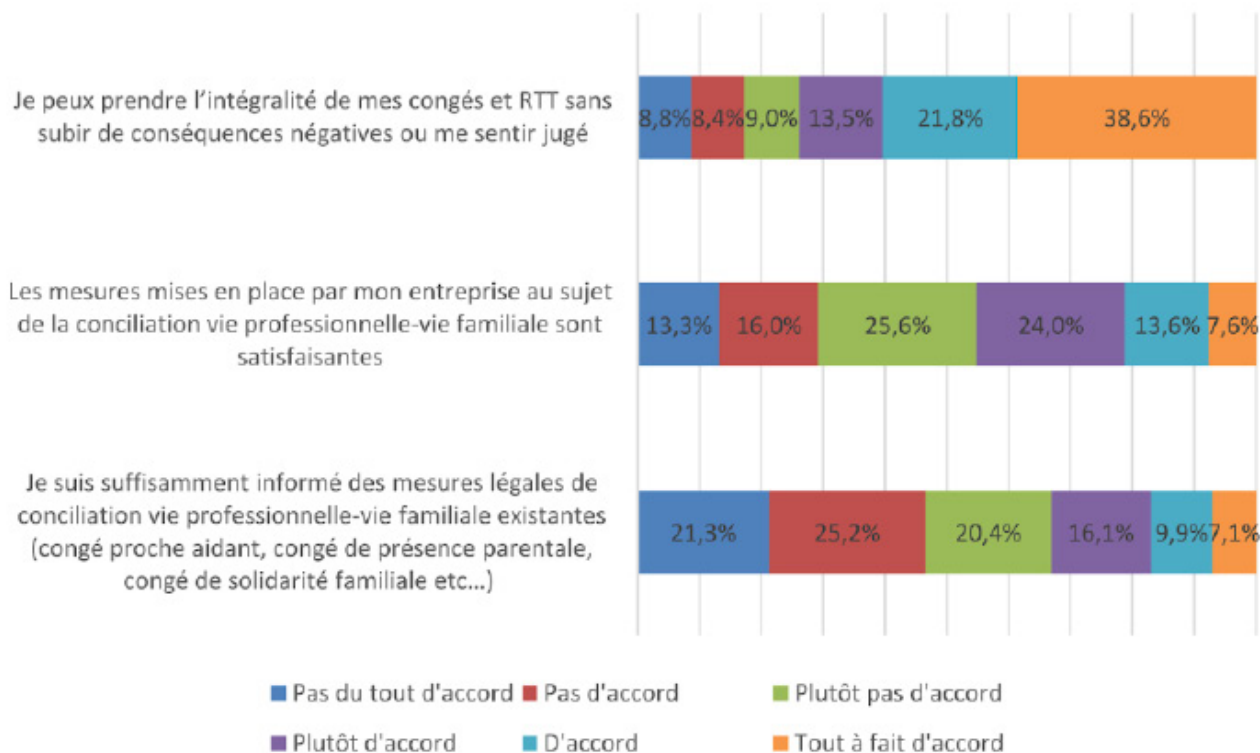
Ils sont cependant moins satisfaits des mesures de conciliation des temps de vie proposées au sein de leur entreprise (45,2%) ; 66,9% d'entre eux rapportant ne pas suffisamment en être informés.

Les hommes âgés entre 18-30 ans (-5,2 points par rapport à la moyenne) et 31 à 40 ans (-7,7 points) rapportent être moins bien informés que les hommes plus âgés.

Les collaborateurs dans le secteur public sont plus nombreux à dire qu'ils ne sont pas suffisamment informés des mesures légales de conciliation des temps de vies (71,2% contre 63,3% dans le secteur privé). Les collaborateurs en entreprise privée indiquent davantage (+11,4 points avec 82,6% dans le privé contre 71,2% dans le public) qu'ils peuvent prendre leur RTT sans se sentir juger.

Enfin, les hommes n'ayant pas d'enfant sont significativement moins d'accord (71,4%) pour dire qu'ils sont informés des mesures légales de conciliation des temps de vie.

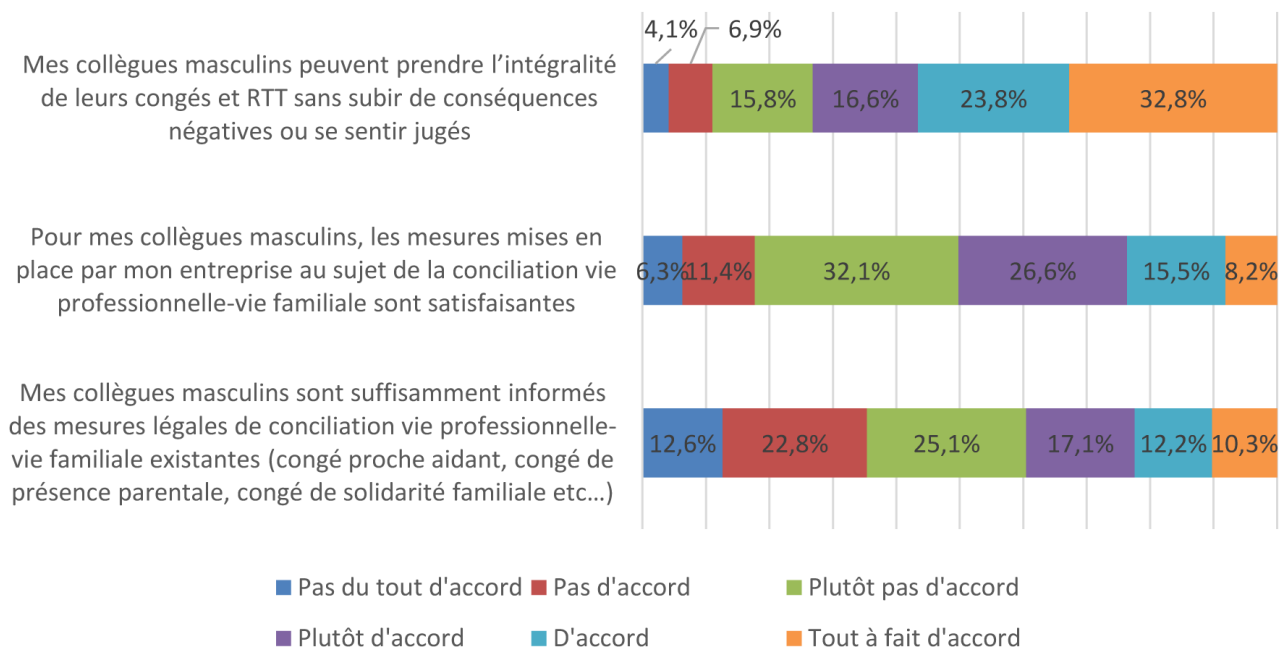
Communication au sein de l'entreprise (1576):



FEMMES

La vision des femmes rejoint celle des hommes. Elles estiment également que leurs collègues masculins peuvent prendre l'intégralité de leurs congés et leurs RTT sans se sentir jugés (73,2%). De plus, elles pensent que les mesures mises en place au sein de l'entreprise au sujet de la conciliation des temps de vie sont moyennement satisfaisantes. Les femmes de la catégorie 18-30 ans sont celles qui rapportent le plus (74,5% contre 60,5% en moyenne) que leurs collègues ne sont pas bien informés des mesures de conciliation de temps de vie.

De plus, les cadres pensent plus qu'ils ne sont pas suffisamment informés des mesures légales (63,2% contre 58,5% pour les femmes de professions intermédiaires et seulement 53,2% pour les employées). Elles pensent également plus que leurs collègues peuvent prendre leur RTT sans se sentir jugés. Enfin, lorsqu'elles travaillent dans une structure publique, elles ont plus l'impression que leurs collègues ne peuvent pas prendre leur RTT sans se sentir jugés (+7 points par rapport au répondantes issues du secteur privé).



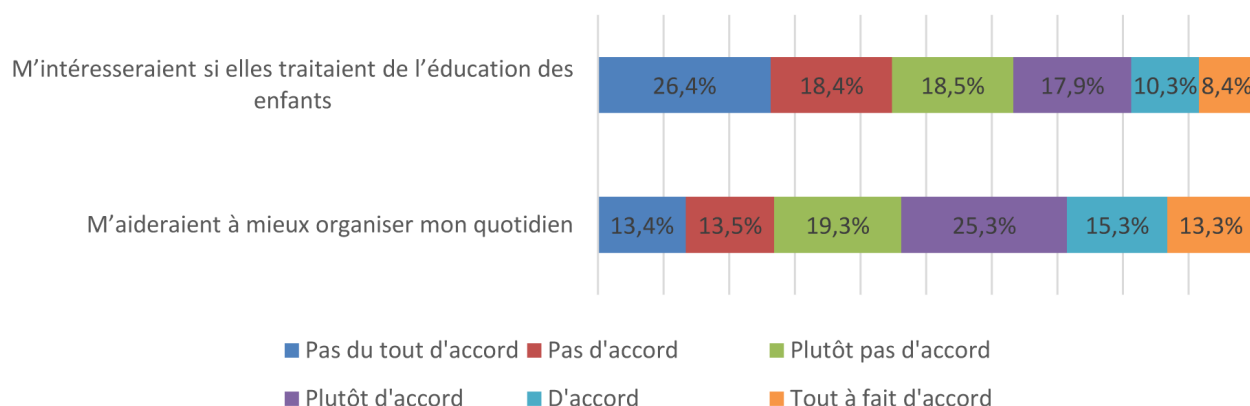
SUR LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET / OU DE FORMATION

HOMMES

Les répondants montrent un intérêt certain pour bénéficier de plus de sensibilisation en ce qui concerne la conciliation vie privée / vie professionnelle. Plus de la moitié des répondants affirme que de telles séances les aideraient à organiser leur quotidien (53,9%). Les séances traitant de l'éducation des enfants sont une mesure moins populaire avec seulement 36,6% des répondants intéressés. Des différences significatives sont présentes au niveau des catégories d'âge. Les hommes de 41 à 50 ans affirment plus (55,8% contre 53,9%

en moyenne) que de telles séances les aideraient mieux à organiser leur quotidien. Les hommes de 31-40 (39,3%) et ceux de 41-50 ans (39,4%) seraient plus intéressés si les séances traitaient de l'éducation des enfants (36,6% en moyenne). Les répondants issus de PME affirment significativement moins que ces séances les aideraient à mieux organiser leur quotidien (46,3% contre 53,9% en moyenne). Les hommes n'ayant pas d'enfant sont significativement moins intéressés par des séances traitant de l'éducation des enfants (74,5%).

Des séances de sensibilisation/formation aux méthodes de conciliation de temps de vie (1567):

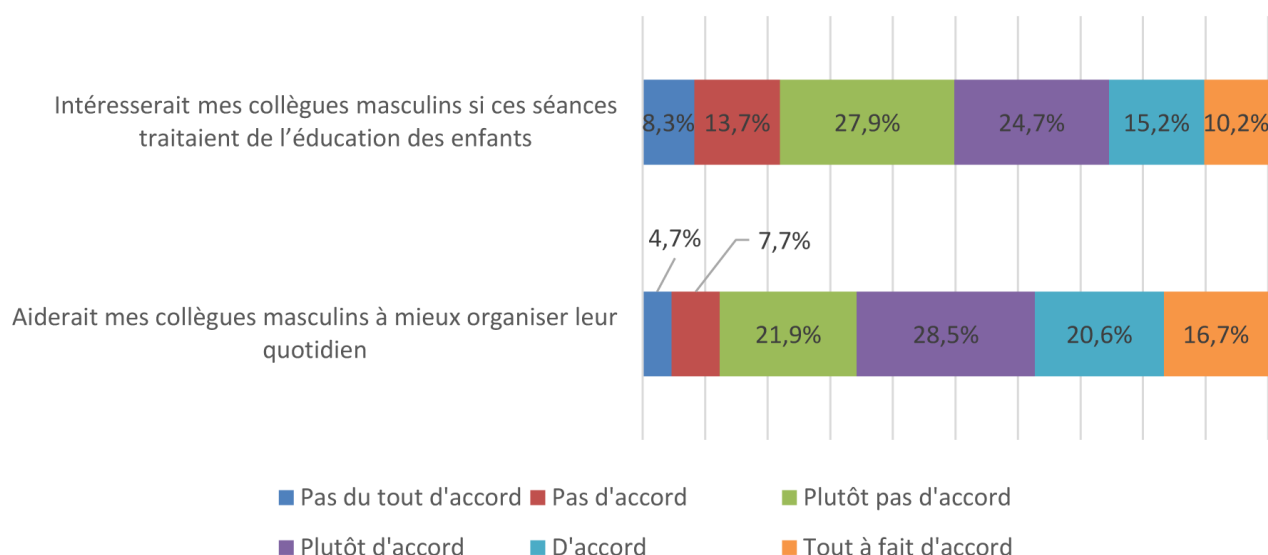


FEMMES

Une femme sur 2 pense que de telles séances pourraient aider leurs collègues à organiser leur quotidien, bien qu'elles aient moins tendance à penser que des séances traitant de l'éducation des enfants soient susceptible de les intéresser (50,1% versus 65,8% pour les séances traitant de l'organisation du quotidien).

Les femmes des catégories d'âges 18-30 ans sont plus d'accord pour dire que de telles séances aideraient leurs collègues à organiser leur quotidien (+4,1 points avec 69,9% contre 65,8% en moyenne).

Des séances de sensibilisation/formation aux méthodes de conciliation vie professionnelle-vie personnelle (2423):



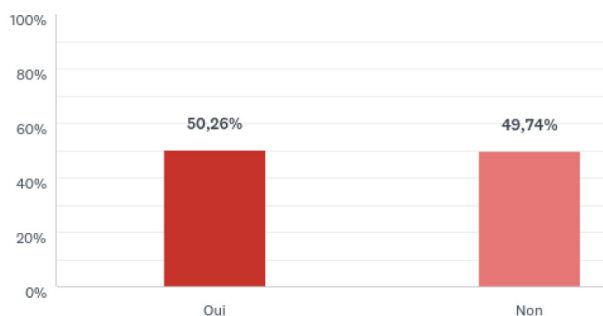
CONCLUSION

Une large majorité des répondants déplore le manque d'information sur les mesures traitant de la conciliation des temps de vie. Ces lacunes en termes de communication peuvent constituer une explication supplémentaire à l'insatisfaction des hommes quant à leur équilibre vie personnelle / vie professionnelle. Des séances de sensibilisation ou de formation sur ce sujet sont d'ailleurs largement plébiscitées afin de les aider à mieux organiser leur quotidien.

RÉSEAU D'ENTREPRISE SUR LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

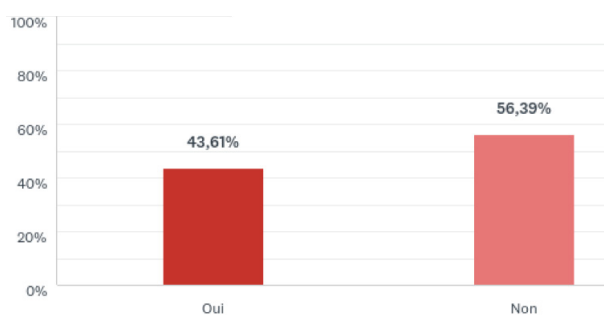
Au sein de mon entreprise, il existe un réseau d'hommes/mixte traitant de la conciliation de temps de vie ?

HOMMES



Dans les grandes entreprises, les participants mentionnent davantage l'existence d'un réseau (respectivement 53,6% et 46,24% pour les hommes et femmes de grandes entreprises contre seulement 38,8% et 37,2% dans les entreprises de taille intermédiaire).

FEMMES



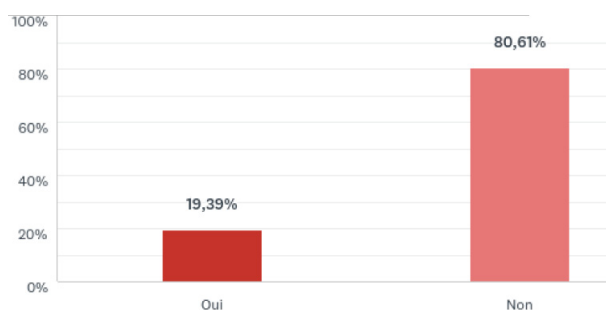
Même si les grandes entreprises ont probablement plus souvent un réseau en interne, ces réponses indiquent davantage le niveau d'information des participants que l'existence réelle d'un réseau (dans une même entreprise, des participants peuvent répondre oui ou non).

A noter :

Les items à suivre ont été proposés uniquement aux hommes.

Si un tel réseau existe dans votre entreprise, en faites-vous partie ?

Il est intéressant de noter que, chez les hommes ayant répondu qu'un réseau existait bien dans leur entreprise, seulement 19,4% en font partie. Sur cette proportion, les cadres (21,9%) ainsi que les collaborateurs issus des entreprises privées (40,6% contre 6,9% dans le secteur public) sont significativement plus représentés.



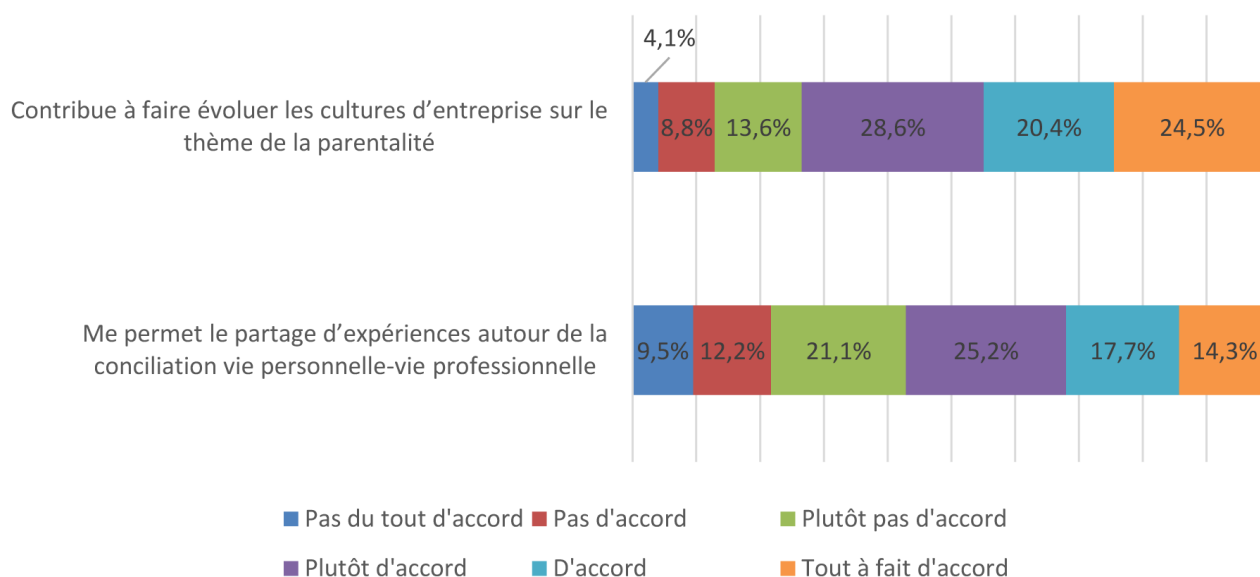
SI OUI

Plus de la moitié des participants rapporte que le réseau dont ils font partie leur permet d'échanger autour de la conciliation des temps de vie. 73,5% affirment que ce réseau contribue à faire évoluer leur culture d'entreprise sur le thème de la parentalité.

Dans le secteur privé, les hommes sont moins d'accord (62,5%) pour dire que le

réseau permet le partage d'expériences autour de la conciliation de vie personnelle / vie professionnelle, que dans le secteur public (83,3%). De plus, les hommes ayant des enfants ont plus tendance à dire que le réseau contribue à faire évoluer la politique d'entreprise en termes de parentalité (76,8% contre seulement 62,8% pour les hommes n'ayant pas d'enfant).

Ce réseau (147):



SI NON

Pourquoi ?

L'analyse des verbatims nous a permis de comprendre que les raisons principales des personnes ne faisant pas partie du réseau d'hommes / mixte étaient le manque de temps ou d'envie. Certains ont rapporté que la participation à ce réseau s'effectuait sur le temps de travail ce qui n'était pas compatible avec leur emploi du temps.

Les hommes évoquent également penser que ce réseau est uniquement ouvert aux femmes. De ce fait, ils ne pensent pas que la parentalité, et plus particulièrement la paternité ou l'équilibre de leur temps de vie, y est discutée.

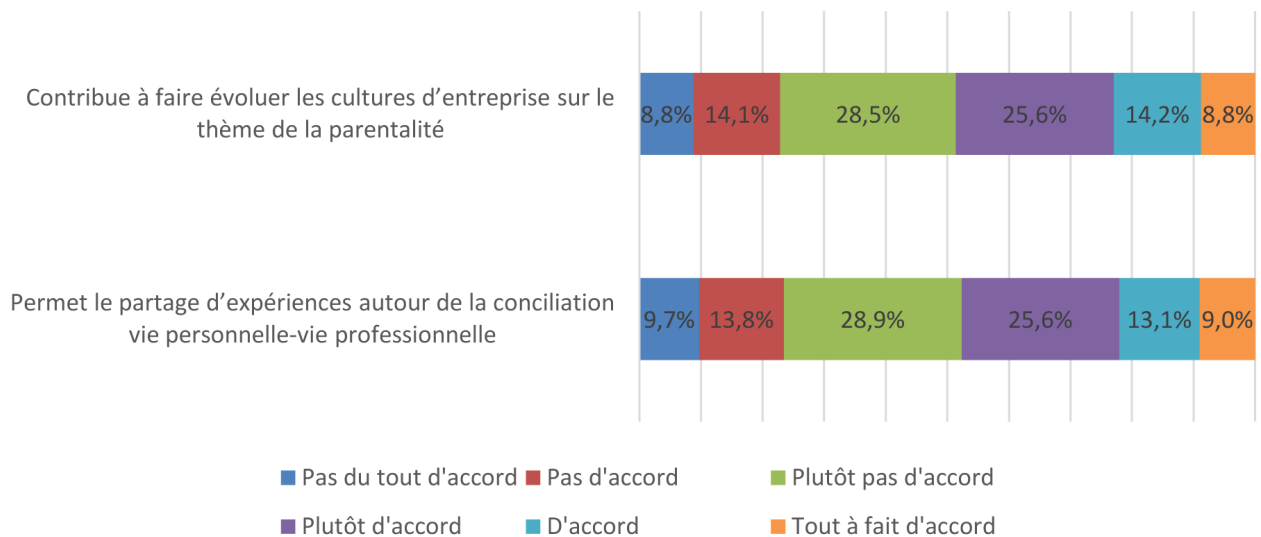
« Trop peu (hélas) de temps à y consacrer »

FEMMES

Les femmes rapportent plus modérément que le réseau existant dans leur entreprise contribue à en faire évoluer la culture en termes de parentalité (48,6%).

Elles rapportent également moins que les hommes (47,7%) qu'il permet le partage d'expériences autour de la conciliation des temps de vie (22,1%).

Ce réseau (988):



Si non un tel réseau n'existe pas dans mon entreprise :

« Happy Men Share More » est un exemple de réseau d'hommes ayant pour but le partage de pratiques managériales et de

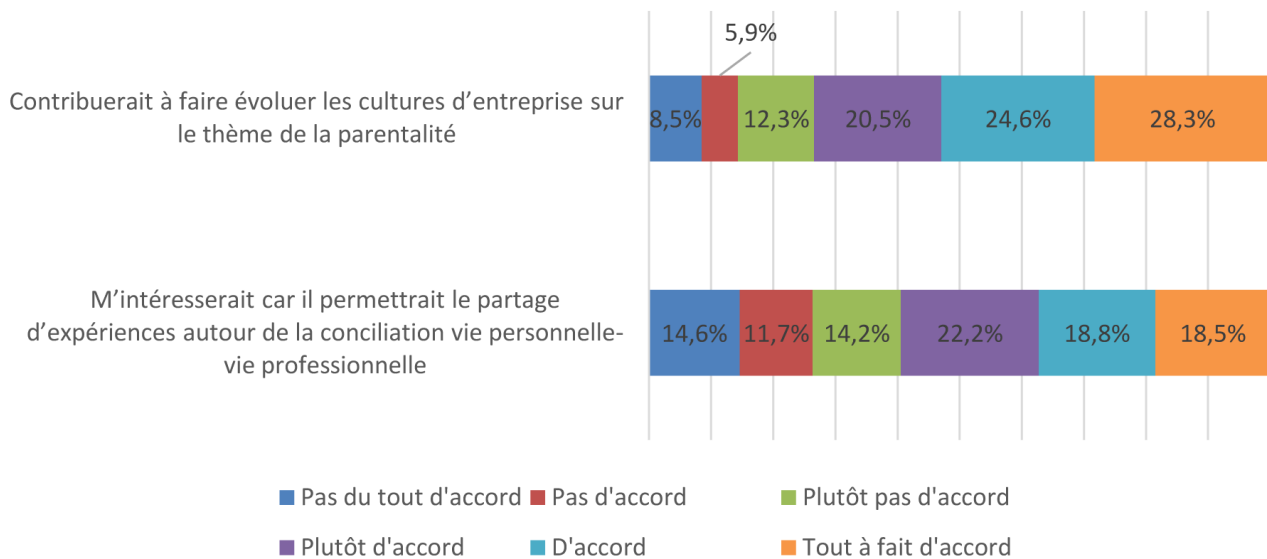
comportements favorisant la conciliation vie professionnelle / vie privée.

HOMMES

Les hommes ayant répondu qu'il n'existait pas de réseau d'hommes / mixtes au sein de leur entreprise rapportent globalement qu'ils seraient favorables à sa mise en place. 73,4% affirment qu'il contribuerait à faire évoluer la culture de leur entreprise en termes de parentalité. Cependant, seulement 40,5% des hommes seraient intéressés par le partage d'expériences autour de la conciliation des temps de vie.

Ce type de réseaux intéresse plus fortement les hommes de 18-30 ans pour le partage d'expérience autour de la conciliation vie personnelle / professionnelle (66,1% contre 59,5% en moyenne) et les hommes issus des grandes entreprises (70,8%). Enfin, les personnes issues des moyennes (80,5%) et grandes entreprises (77,5%) pensent plus qu'un tel réseau améliorerait la culture de leur entreprise en termes de parentalité.

Un tel réseau (767):

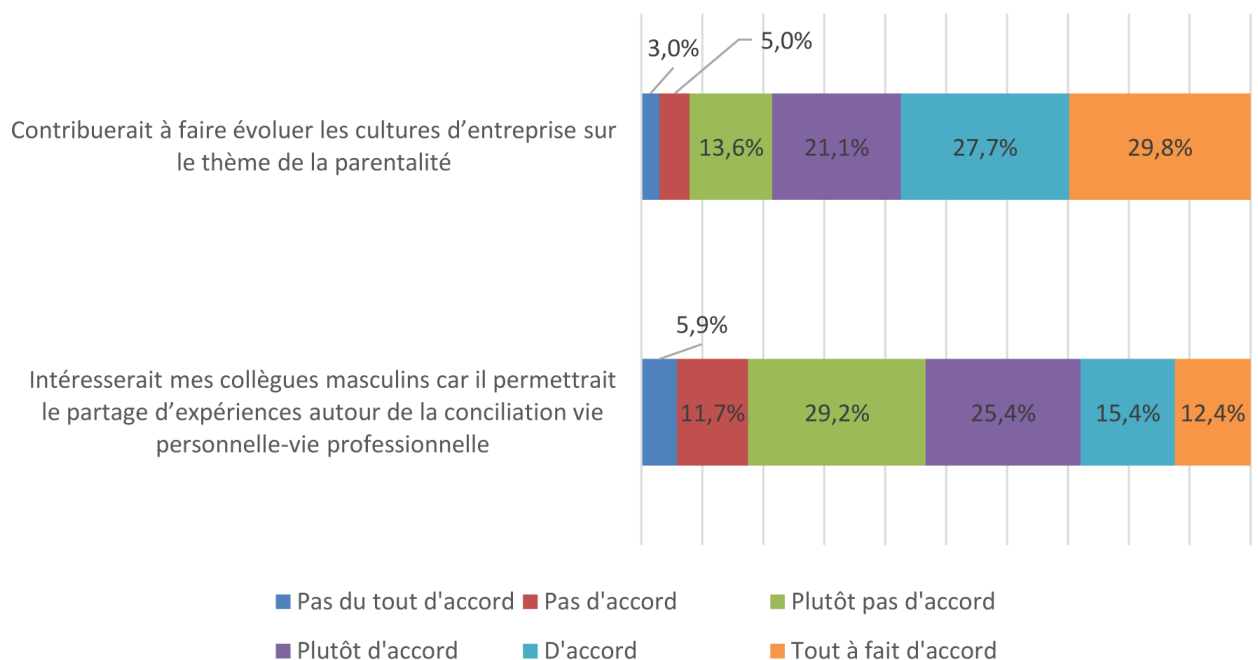


FEMMES

Les femmes semblent particulièrement favorables aux réseaux d'hommes / mixte au sein de l'entreprise. Elles estiment, pour les ¾ d'entre elles qu'ils pourraient aider à améliorer la politique

d'entreprise en ce qui concerne la parentalité (78,6%) mais qu'ils intéresseraient peu leurs collègues en ce qui concerne le partage d'expériences autour de la conciliation des temps de vie (46,8%).

Un tel réseau (1334):



CONCLUSION

Ces retours semblent mitigés, il semblerait que les hommes ayant accès et faisant partie de ces réseaux soient satisfaits de leur mise en place mais que la parentalité ne soit pas un sujet particulièrement traité.

« Jusqu'à présent, réseau plus orienté sur les questions femmes / hommes que sur la parentalité masculine »

En outre, à la suite de l'analyse sémantique des verbatims des hommes ne faisant pas partie de ce réseau, menée conjointement à une analyse lexicale, des résultats intéressants ont été dégagés.

En effet, plusieurs participants rapportent que ces réseaux sont réservés aux managers ainsi qu'aux personnes occupant des postes à hautes responsabilités. Il serait ainsi intéressant de développer des programmes traitant de la conciliation des temps de vie à destination des employés occupant des postes à moindre responsabilité.

« Je n'ai pas été sollicité pour en faire partie »

« Ils sont souvent militants et politisés »

« Je ne suis pas cadre »

Ces résultats montrent donc que l'intérêt qui est porté à ce genre de mesure est positif car concerne non seulement toutes les catégories d'âge, mais est aussi indépendant de la catégorie socio-professionnelle. Un travail d'élargissement de ces réseaux lorsqu'ils existent, à l'ensemble des catégories socio-professionnelles, avec notamment une meilleure visibilité sur les critères d'adhésion semble, au regard de l'étude, nécessaire afin de maximiser le potentiel d'un tel dispositif.



STÉRÉOTYPES

A propos des conjoints

A noter :

Les items à suivre ont été proposés uniquement aux femmes.

Concernant les items abordant la parentalité, plus de la moitié des répondantes rapporte que leur conjoint a pris un congé paternité (64,2%), ce qui est inférieur aux chiffres nationaux (7 hommes sur 10 posent ce congé). Plus des 3/4 des femmes indiquent que leur temps de congé parental a été supérieur à celui de leur conjoint (77,2%), ce qui est, à l'inverse plutôt supérieur aux chiffres des congés parentaux masculins. En effet, 4% seulement des congés parentaux sont posés par des hommes (Insee, 2013).

4 femmes sur 10 pensent que leur conjoint redoute que ces congés aient une influence négative sur l'évolution de sa carrière (40,9%). Ce chiffre est très inférieur à ce qu'elles disaient de leurs collègues masculins (55,7% disaient que le congé paternité et 80,1% que le congé parental étaient perçus par les hommes comme des freins potentiels à leur carrière).

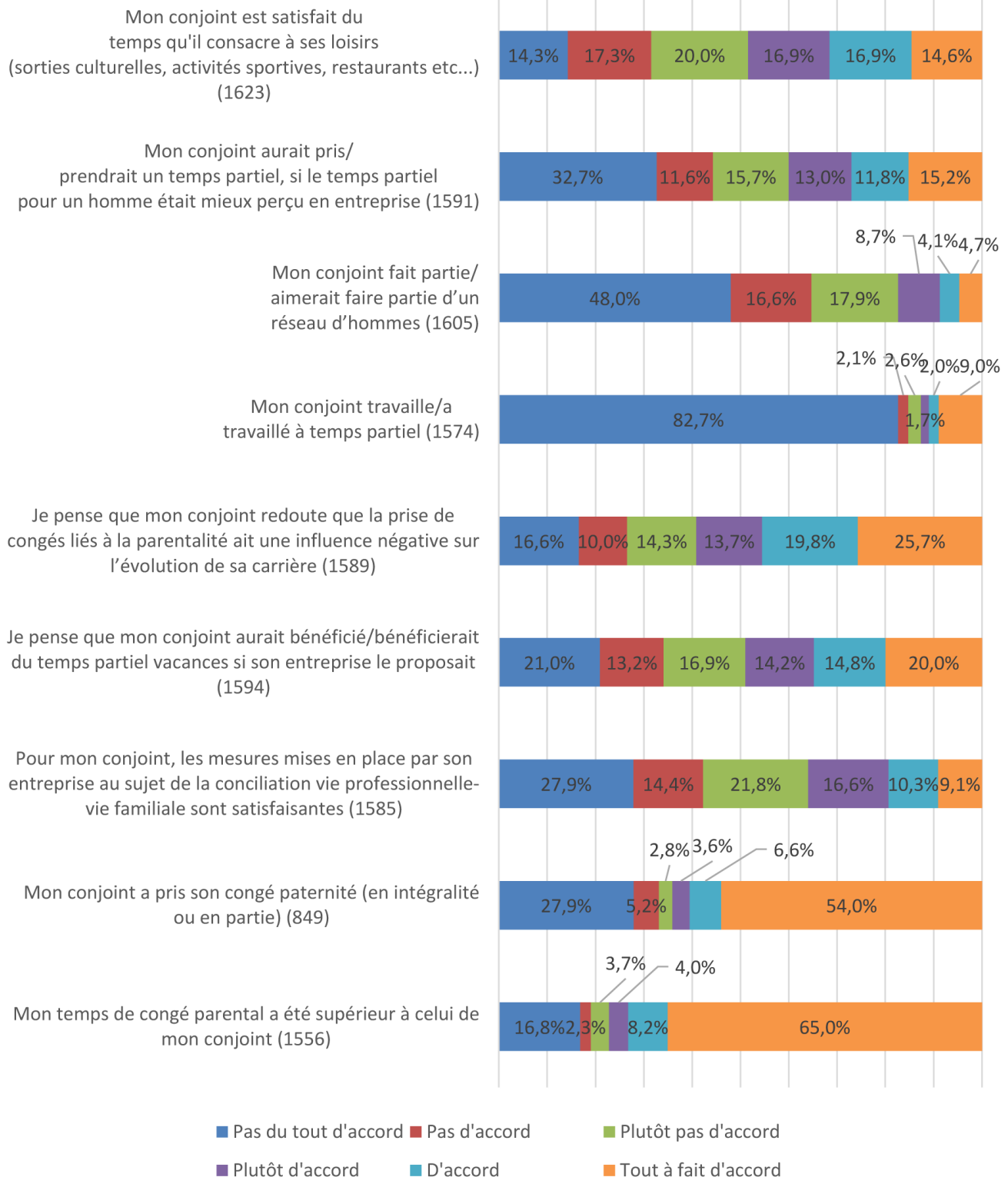
En outre, si ce chiffre reste supérieur à ce que craignent réellement les hommes (25,7% pour le congé paternité et 34,2% pour le congé parental), il s'approche davantage de leurs réponses.

Au sujet de la conciliation des temps de vie, 48,4% des femmes affirment que leur conjoint est satisfait du temps qu'il consacre à ses loisirs.

Ce chiffre est de nouveau beaucoup plus proche des réponses des hommes. Pour leurs collègues, les femmes estimaient à 57,9% qu'ils étaient satisfaits de leur temps de loisirs. Les hommes ont en réalité répondu à 42,8% avoir suffisamment de temps pour leurs loisirs. Les femmes rapportent majoritairement (85,9%) que leur conjoint n'a jamais pris de temps partiel. Néanmoins, 4 sur 10 pensent que leur conjoint serait prêt à prendre un temps partiel si ce dernier était mieux perçu

en entreprise. Ce chiffre est de nouveau proche des réponses masculines puisque 44% des hommes se disent intéressés par le temps partiel. 51,4% d'entre elles pensent que le « temps partiel vacances » serait une mesure qui pourrait intéresser leur conjoint. Ce dernier chiffre est de 5 points inférieur à ce qu'elles imaginent pour leurs collègues (56,5%). C'est le seul point sur lequel elles sont moins perceptives sur leur conjoint que sur leurs collègues puisque 59,4% des hommes disent qu'ils seraient intéressés par une telle mesure. Quant au volet communication, 36% d'entre elles rapportent que les mesures de conciliation de temps de vie prises au sein de l'entreprise de leur conjoint ne sont pas satisfaisantes. Elles étaient 50,3% à penser qu'elles étaient satisfaisantes pour leurs collègues. Cette fois, le chiffre donné par les hommes est un chiffre intermédiaire de 45,2% de satisfaction. Cet écart est particulièrement révélateur. Enfin, à propos des réseaux d'hommes ou mixtes en entreprise, les femmes affirment majoritairement (82,5%) que leur conjoint ne serait pas prêt à faire partie d'un réseau d'hommes. Ce chiffre est proche de la réponse des hommes qui connaissent l'existence d'un réseau et ne souhaitent pas en faire partie (plus de 80%). Ces résultats sont intéressants car la perception que les participantes ont de leur conjoint ne correspond pas tout à fait à celle qu'elles ont de leurs collègues.

A part pour le « temps partiel vacances » (un sujet peu discuté entre conjoints car cette mesure est peu développée), elles projettent beaucoup mieux les attentes des hommes lorsqu'on leur pose la question par rapport à leur conjoint. Elles semblent considérer que leur conjoint est différent des autres hommes, ou de leurs collègues. Ce point mérite réflexion...

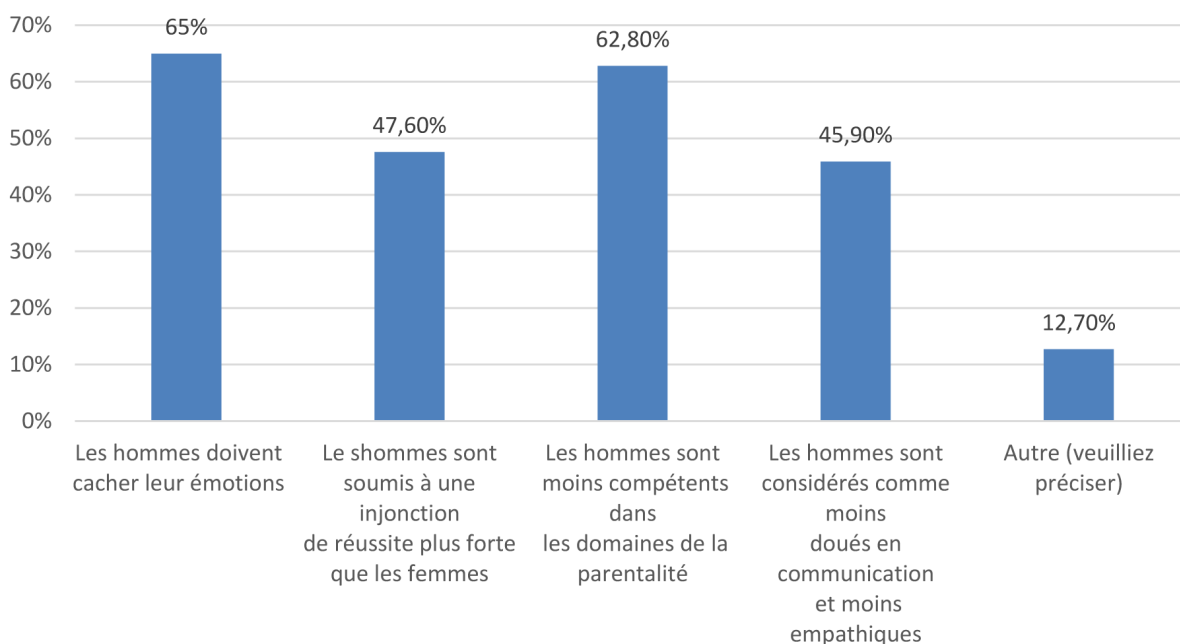


Quels sont les stéréotypes visant les hommes ?

HOMMES

Pour les hommes, il semblerait que les stéréotypes les plus cités concernent le fait qu'ils doivent cacher leurs émotions (65%) et qu'ils soient moins doués dans le domaine de la parentalité (62,8). Le fait que les hommes soient sujets à une injonction de réussite plus élevée et qu'ils soient considérés comme moins doués en communication reste abordé par près de

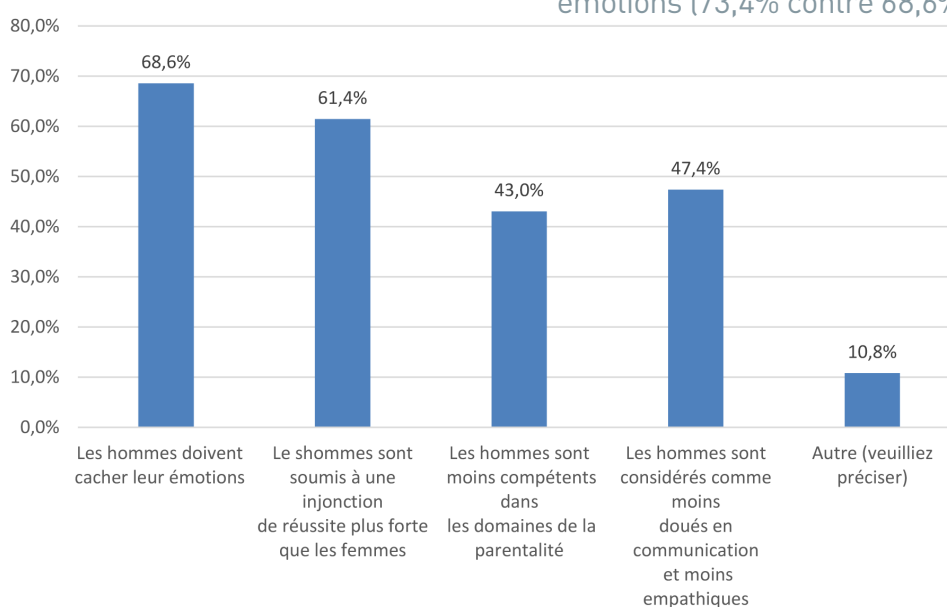
la moitié des participants (respectivement 47,6% et 45,9%). Les analyses en fonction de l'âge ont montrées que les 18-30 ans ont plus cité le fait que les hommes soient moins doués dans le domaine de la parentalité (68,7%, soit 5,9 points d'écart). Les hommes n'ayant pas d'enfant citent plus le fait que les hommes doivent cacher leurs émotions (64,9%).



FEMMES

Chez les femmes, le fait que les hommes doivent cacher leurs émotions est également l'un des stéréotypes les plus cités (68,6%). Cependant, elles citent plus le fait que les hommes soient sujet à une injonction de réussite (61,4%) et moins qu'ils manquent de compétences dans les domaines de la parentalité (41%, l'item n'étant cité qu'en 4ème position). Les 18-30 ans et les 31-40

ans citent plus que les hommes sont moins doués en communication (respectivement 52,8% ; 50,90%) et moins compétents dans les domaines de la parentalité (respectivement 51,4% ; 51,7%), alors que les 51- 60 ans (67,9%) et plus de 60 ans (68,3%) citent plus le fait que les hommes sont soumis à une injonction de réussite. Les femmes célibataires vont plus citer que les hommes doivent cacher leurs émotions (73,4% contre 68,6% en moyenne).



CONCLUSION

Hommes et femmes sont conscients que l'un des principaux stéréotypes touchant les hommes est qu'ils doivent cacher leurs émotions. Les hommes pensent beaucoup plus que les femmes qu'ils sont considérés comme moins compétents dans les domaines de la parentalité. Seules 43% des femmes disent reconnaître ce stéréotype contre 62,8% des hommes. Enfin, les hommes semblent moins ressentir d'injonction de réussite que ce que les femmes imaginent. Les femmes sont peut-être moins prêtes à accepter l'idée qu'elles ne font pas toujours assez de place aux pères et les hommes ne sont pas forcément toujours conscients qu'une part de leur ambition est en partie liée à leur éducation, leur entourage, etc. ?

CONCLUSION

Dans l'ensemble, les répondants ne semblent pas percevoir d'importantes inégalités de traitement entre les hommes et les femmes. Les collaborateurs les plus jeunes (18-30 ans) sont d'ailleurs ceux qui partagent le plus cet avis. Concernant l'équilibre de vie, seulement 45% des collaborateurs masculins paraissent satisfaits des conditions réunies au sein de l'entreprise même si leurs collègues féminines ont tendance à surestimer cette satisfaction. Le temps partiel, le congé parental ou encore les temps partiel vacances sont des mesures qui rencontrent un certain intérêt auprès des hommes sans qu'il y ait une volonté d'en profiter réellement (au contraire du congé enfant malade qui semble socialement plus accepté) aussi bien par les hommes que les femmes.

Une grande majorité des collaborateurs masculins est néanmoins en demande de mesures plus poussées en faveur de l'équilibre de vie des pères (congé paternité allongé et mieux payé, horaires flexibles pour les gardes alternées...). La sensibilisation sur ces thématiques devrait tendre à donner des clés aux hommes via des formations et guides sur l'équilibre des temps de vie ou la parentalité. Les femmes également pourraient bénéficier de sensibilisations sur les stéréotypes notamment pour combler les différences inexpliquées qu'elles perçoivent entre leurs collègues et leur conjoint. Enfin les actions pourraient s'engager plus globalement en faveur de la déconstruction des stéréotypes dont les hommes sont victimes et qui sont très bien identifiés.

4 CONSTATS À RETENIR :

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 sur la carrière des hommes. Les femmes sont en effet beaucoup plus pessimistes quant à ses conséquences, sans doute car elles en ont fait elles même 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, 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.

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.

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 leur manager. Près de 9 hommes sur 10 évoquent le fait que qu'il est plus accepté pour une femme de poser 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.

REMERCIEMENTS

La présente étude est le fruit d'un partenariat entre Goods To Know et l'Orse.

Elle a été réalisée sous la direction de Fabienne Raynaud, présidente fondatrice de Goods To Know et de Géraldine Fort, déléguée générale de l'Orse.

Le co-pilotage en été assuré par Léa Davière, cheffe de projets chez Goods To Know et Lydie Recorbet, chargée de missions RH et RSE à l'Orse.

Les 2 équipes tiennent particulièrement à remercier :

Safa Bounaidja qui a conduit l'étude.

Tm-graphik pour le maquettage du document.

Leurs collègues pour leur aide précieuse et soutien.

L'ensemble des répondants à cette étude, si nombreux, et qui sont la preuve de la mobilisation des hommes comme des femmes en faveur de l'égalité.



SEPTEMBRE 2018

L'Orse (Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises) est une association multi-parties prenantes (entreprises, organisations syndicales, fédérations, association) 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.