

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.



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 des entreprises partenaires du programme Happy Men : BNP Paribas, Cofely GDF-SUEZ et Orange.

1. **Slide 7 : Pour les hommes, le plus important, hors de leur travail, c'est :**
 - a. De passer du temps avec leur conjoint : note 8,1 (7,9 pour les enfants).
=> Un angle mort des politiques mixité : on pense parentalité car c'est concret, on parle moins du conjoint car pas d'activités particulières à pointer.
=> Renvoie à la question de l'autonomie et de la flexibilité.
2. **Slide 8 : Une vraie insatisfaction des hommes vs temps du couple et famille.**
 - a. 43% hommes pensent que pas assez de temps avec leur conjoint
 - b. 44% pas assez de temps avec leurs enfants.
 - c. 75% pensent en faire trop ou suffisamment en matière de tâches domestiques.
3. **Slide 9 et 10 : Culture et pratiques de mon entreprise sont perçues favorables à l'égalité professionnelle.**
=> Importante différence entre perceptions sur ce qui se passe « dans mon entreprise » et ce dont j'ai besoin MOI (voir slide 16).
4. **Slide 11 : seules les actions en faveur de la parentalité sont vues par les hommes comme bien prises en compte par l'entreprise : pas celles permettant de mieux articuler vie pro et vie privée.**
 - a. 52% contre 44% pensent ne pas avoir la possibilité de partir tôt régulièrement.
 - b. 47% contre 37% pensent qu'il est difficile de travailler à temps partiel.
5. **Slide 12 : Tsunami autonomie et flexibilité pour réaliser l'équilibre vie pro vie perso ! Parentalité ne répond pas à une demande**
 - a. Autonomie 53%
 - b. Flexibilité horaire 48%
 - c. Parentalité à 8%.
 - ⇒ « Laissez-moi m'organiser (autonomie-flexibilité), je sais ce dont j'ai besoin ».
 - ⇒ Parentalité = d'abord priorité des mères ?
 - ⇒ Parentalité = un élément seulement d'une vaste préoccupation vs disponibilité.
 - ⇒ L'entreprise dans son rôle quand elle offre des services de parentalité ?
6. **Slide 13 : concrètement ce qui nuit le plus à l'équilibre ?**
 - a. Pression des collègues et clients et interruptions incessantes de travail : 63%
 - b. Disponibilité pour les collègues ou l'équipe : 63%.
 - ⇒ Des tensions qui ne proviennent pas directement de la ligne hiérarchique.

- 7. Slide 14 : fluidité entre vie personnelle et vie professionnelle : des frontières qui s'effacent de plus en plus pour les cadres.**
- 64% des hommes règlent des préoccupations perso au bureau.
 - 56% des hommes règlent des préoccupations pro dans leur vie privée.
- 8. Slide 15 : une vie domestique encore largement prise en charge par les femmes, même si le taux de couples égalitaires progresse.**
- 54% essentiellement ou d'avantage assumées par votre conjoint.
 - 39% autant par les deux membres du couple.
- 9. Slide 16 : une demande massive de gérer soi-même son organisation.**
- S'organiser librement : 88% :
 - Jeunes générations ont raison de vouloir mieux équilibrer : 81%.
Mais un rôle de père de famille encore fortement sacrificiel :
 - 57% : « c'est à moi d'assumer les contraintes professionnelles »
 - 68% : sacrifices personnels/familiaux sont nécessaires si on veut réussir.
 - 70% : difficile de demander un temps partiel ou un congé parental.
- 10. Slide 17 : plus d'autonomie : un enjeu > à 20% de temps gagné !!!**
- ⇒ Cf. femmes qui gardent leurs mission inchangée tout en passant aux 4/5...
- 11. Slide 18 : des mesures concrètes relativement simples.**
- Pas de réticences sur temps partiel pour les hommes : 78%
 - Limiter le nombre ou durée des réunions : 71%
 - Interdire les réunions tardives : 71%
 - Autoriser le télétravail 1-2 jours/semaine : 70%
 - La limitation des mails relativement moins demandée : 54%.
- 12. Slide 19 : Pour les hommes, le plafond de verre est d'abord lié à des causes sur lesquelles on ne peut pas grand chose...**
- Maternité et suivi du conjoint en 1^{er} et 2^{ème} : 83% et 77%.
 - Conscience forte néanmoins des « préjugés des hommes » : 69%.
 - Organisation du travail plutôt bien identifiée : 60%.
 - Stéréotypes des femmes en dernier (57%), comme pour les femmes.
 - Comparaison étude APEC 2008 femmes cadres provenance plafond de verre :
 - Maternité = 35% (vs 83% pour les hommes).
 - Carrière du conjoint : 21% (vs 77% pour les hommes).
 - Stéréotypes des hommes : 54% (vs 69% pour les hommes).
 - Management / Organisation du travail : 48% (vs 60% pour les hommes)
 - Stéréotypes des femmes : 18% (vs 57% pour les hommes).

Trois principales pistes d'action :

- Slides 7 et 8 : révélation d'un **fort enjeu de meilleure disponibilité à son conjoint.**
- Slides 11, 12, 16 et 18 :
 - Demande massive d'autonomie et flexibilité ;**
 - Management = 1^{er} levier d'action ;**
 - Comment **créer les conditions d'une meilleure confiance ?**
 - Puissant enjeu économique : > **20% de temps à gagner.**
- Slide 16 : sortir de l'omertà masculine : vers le **Right to Request en France ?**

Pour toute information :
Mercredi-c-papa : Véronique Dussaix
06 62 49 06 09 v.dussaix@mercredi-c-papa.com

Contacts :

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

Monsieur Frédéric Dabi, directeur général adjoint de l'IFOP
frederic.dabi@ifop.com

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



BNP PARIBAS

COFELY
GDF SUEZ

