

« **LES HOMMES**  
**EN ENTREPRISE :**  
REGARDS CROISÉS  
HOMMES-FEMMES »

—  
LES CHIFFRES CLÉS  
*Septembre 2018*



Goods To Know  
LA DIVERSITÉ AUTREMENT



# Édito



Convaincus que l'égalité professionnelle passe également par la compréhension des attentes des hommes, nous avons souhaité, Goods to Know et l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse), mesurer la prise en compte de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et de la paternité dans le monde du travail.

Les objectifs de cette étude étaient de chiffrer les attentes des hommes 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 certaines mesures de conciliation de temps de vie déjà existantes.

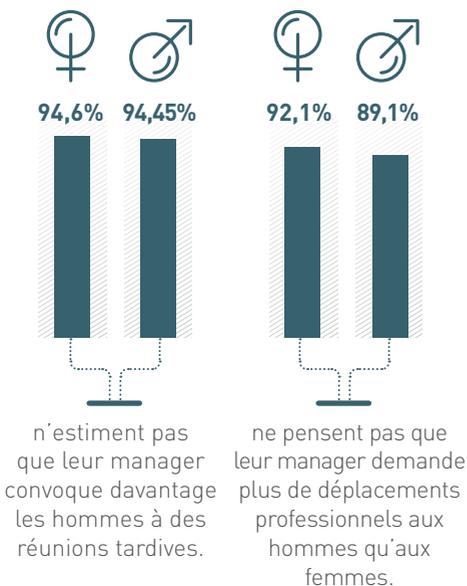
Nous avons interrogé les hommes mais aussi les femmes, afin de savoir quel regard elles portent sur les hommes et leurs attentes vis-à-vis de leur employeur. Il était essentiel de confronter ces deux points de vue afin de dégager quels stéréotypes peuvent influencer les femmes dans leur rapport aux hommes.

L'échantillon de population que nous avons étudié dans cette présente enquête se compose de 5 897 (2002 hommes et 3462 femmes) participants issus de plus d'une quarantaine d'entreprises différentes. Une très grosse majorité des participants sont mariés, pacsés ou en concubinage (72,3%) et rapportent avoir des enfants (73,7%).

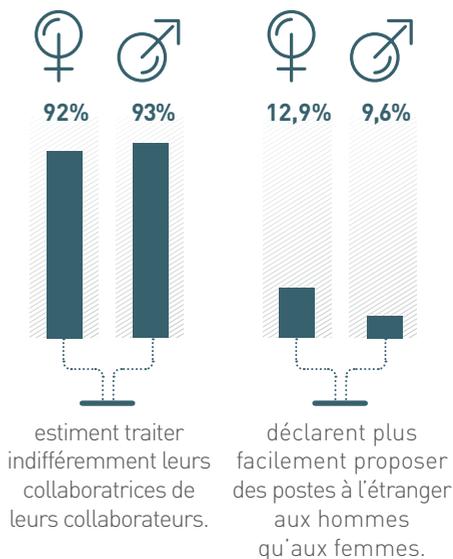
*Ce livret recense les chiffres clés qui ressortent de cette étude. Les résultats globaux ainsi que la méthodologie sont disponibles sur <http://www.goodstoknow.net/> et <https://www.orse.org/>.*

## UNE IMPRESSION D'ÉGALITÉ...

### Les managés



### Les managers

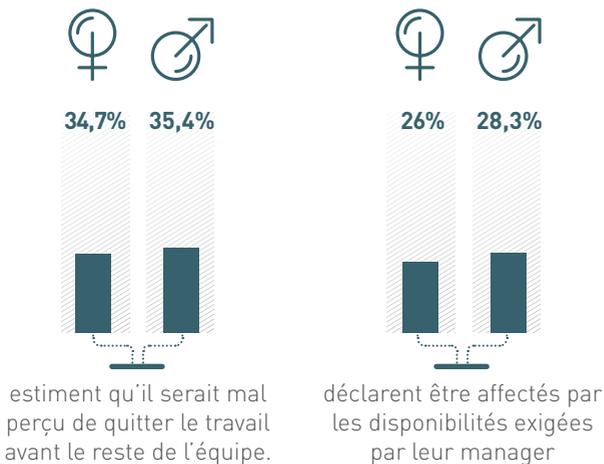


## ...À NUANCER

### Seuls 14%\* des professionnels envoyés à l'étranger sont des femmes !

\*source : Expat Communication, Enquête impact de l'expatriation sur le couple et les doubles carrières 2017

## UNE CULTURE DU PRÉSENTÉISME QUI AFFECTE AUTANT LES HOMMES QUE LES FEMMES (NON MANAGERS)

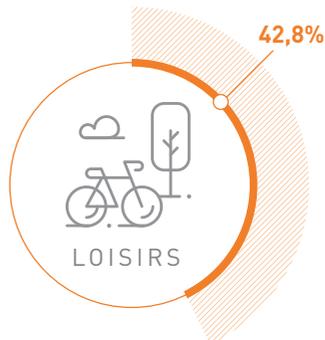
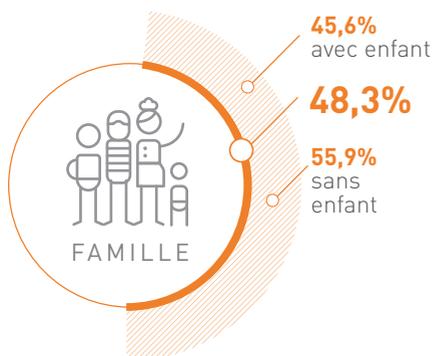


Les difficultés en termes de disponibilités sont plus largement exprimées par les répondants ayant entre **41 et 50 ans (34,5%)** et se font moins ressentir chez les **18 30 ans (16,4%)**.

Cette différence s'explique facilement par l'effet de pénibilité lié à l'âge.

## ÉQUILIBRE TEMPS DE VIE : DES HOMMES MOINS SATISFAITS QU'IL N'Y PARAÎT

Pourcentage d'hommes satisfaits du temps consacré à :



Grandes  
entreprises

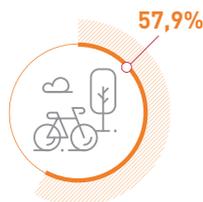


PME

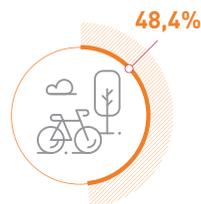


Deux hypothèses peuvent être avancées pour justifier cet écart : les effectifs plus restreints des PME engendrant moins de flexibilité au sein des équipes ainsi que le manque de moyens pour la mise en place de dispositifs.

Les femmes surestiment la satisfaction  
des hommes sur ces sujets



En revanche,  
lorsque la  
question est posée  
au sujet de leur  
conjoint, leur  
réponse est plus  
mesurée :



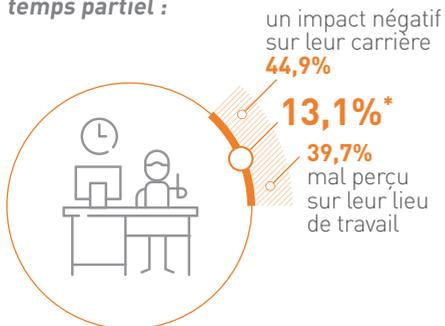
**7 hommes sur 10**

rapportent pouvoir prendre leurs congés et  
RTT sans subir de conséquences négatives.

Ils sont cependant peu satisfaits  
des mesures de conciliation de vie  
proposées au sein de leur entreprise  
**(55 %).**

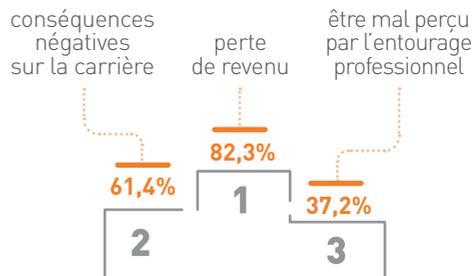
## TEMPS PARTIEL : DES RAISONS PLUS PRAGMATIQUES QUE LIÉES À L'IMAGE

### Hommes ayant travaillé à temps partiel :



\*Ce chiffre est supérieur à la moyenne nationale du temps partiel masculin (7%) mais reste faible.

### Classement des freins évoqués par les hommes ne souhaitant pas prendre de temps partiel :



**Ces raisons sont surestimées par les femmes et notamment la crainte de répercussions négatives sur la carrière**



Ceci peut s'expliquer par le fait qu'elles aient elles mêmes vécu ces répercussions lors de la prise d'un temps partiel ou par le stéréotype de « l'homme carriériste ».

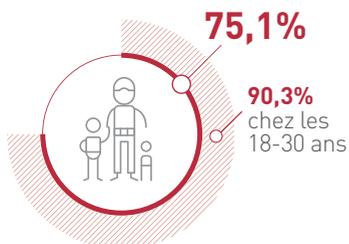
Dans les verbatim, les hommes évoquent en outre l'incompatibilité de leur poste avec un temps partiel et la crainte d'avoir la même charge de travail avec moins de temps pour l'accomplir.

FAIRE EN 4 JOURS CE QU'ON N'ARRIVE PAS À FAIRE EN 5 !

LA QUANTITÉ DE TRAVAIL LIÉE À MON POSTE REQUIERT UN TEMPS DE TRAVAIL À 100%

## CONGÉ PATERNITÉ : UN INTÉRÊT MASSIF

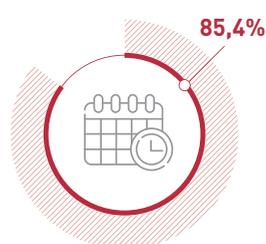
*Les hommes souhaitent prendre ou ont déjà pris un congé paternité*



*Ils estiment que cela n'aura/n'a pas eu de conséquences négatives sur leur carrière*

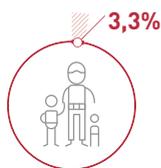


*Ils souhaiteraient que cette période soit rallongée*



## CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION : L'INDEMNISATION COMME PRINCIPAL FREIN

*Hommes déclarant avoir bénéficié de ce congé parental*

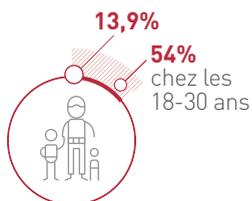


*Bénéficiaires estimant que la prise de ce congé ne les a pas limités dans l'avancement de leur carrière.*

*Hommes souhaitant bénéficier de ce congé parental*



**1 répondant sur 2** souhaitant bénéficier du congé parental déclare appréhender l'annoncer à leur manager.

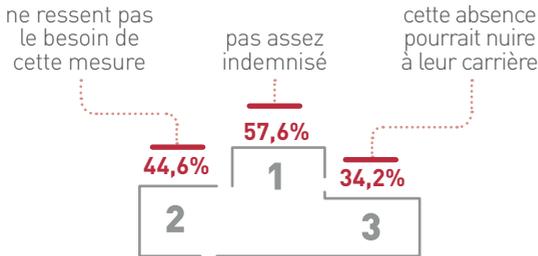


**9 sur 10** évoquent le fait que qu'il est plus accepté pour une femme de poser un congé parental. (Ce sentiment est d'ailleurs partagé par les femmes à **82,7%**.)

## PARENTALITÉ

---

### Classement des freins évoqués par les hommes ne souhaitant pas bénéficier du Congé parental d'éducation :

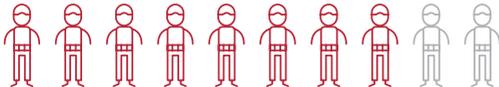


Les femmes redoutent davantage que les hommes que ces derniers soient pénalisés dans leur carrière **(80,1%)**. Comme précédemment, on peut faire l'hypothèse qu'elles ont davantage expérimenté les conséquences de ce dispositif que les hommes.

---

## TEMPS PARTIEL VACANCES : UNE MESURE QUI INTÉRESSERAIT LES HOMMES

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 période de congés.

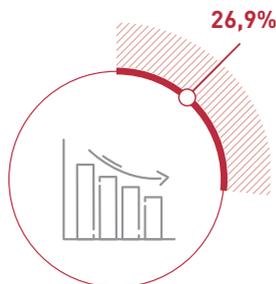


**8 hommes sur 10** trouvent qu'il s'agit d'une bonne idée

**Hommes affirmant qu'ils en bénéficieraient si leur entreprise le proposait**



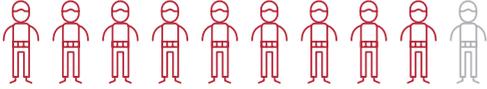
**Hommes affirmant que cela pourrait nuire à leur carrière**



On peut expliquer cette majorité de réponses positives par l'hypothèse que cette mesure est moins visible et donc moins stigmatisante au sein de l'entreprise que le congé parental.

---

## HORAIRES PLUS FLEXIBLES : UN DISPOSITIF LARGEMENT APPRÉCIÉ PAR LES PÈRES SÉPARÉS AYANT UNE GARDE ALTERNÉE



**9 sur 10**

pensent qu'il s'agit d'une bonne idée.

*Les pères séparés seraient prêts à le prendre si leur entreprise leur proposait.*

*Les pères séparés ne prendraient pas car cela pourrait nuire à leur carrière*

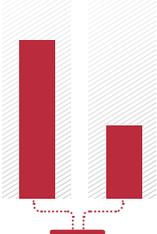


Les femmes surévaluent cette raison **(53,5%)**.

## CONGÉ ENFANT MALADE : UN DISPOSITIF MASSIVEMENT PLUS UTILISÉ PAR LES FEMMES



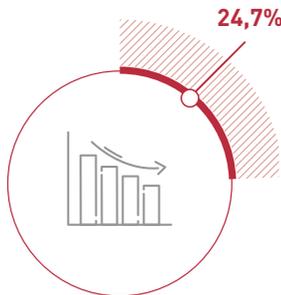
**70%**   **32,4%**



déclarent prendre davantage de congés enfant malade que leur conjoint

*Les hommes pensent que prendre ces congés aurait des conséquences négatives sur leur carrière*

Les femmes pensent que leurs collègues masculins redoutent que prendre ces congés ait des conséquences négatives sur leur carrière à **59,2%**.



On peut supposer que les principaux freins à la prise de ces congés sont liés aux stéréotypes de genre telle que l'idée que le soin des enfants incombe « naturellement » à la mère ou la crainte d'être mal perçu par son entourage professionnel.

## COMMUNICATION INTERNE : PEUT MIEUX FAIRE

*Les hommes rapportent ne pas être suffisamment informés des mesures légales de conciliation des temps de vie existantes*

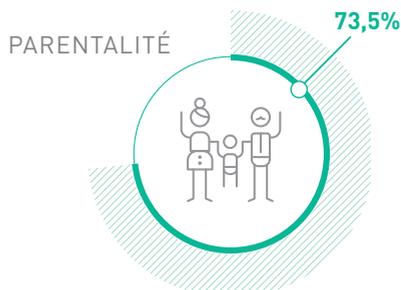
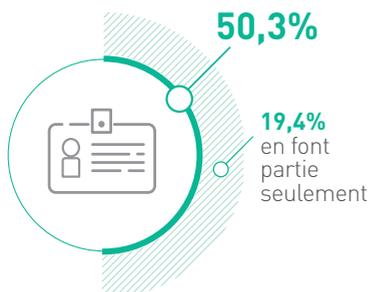


## RÉSEAUX :

UNE FAIBLE PARTICIPATION MAIS UNE PERCEPTION POSITIVE

*Hommes déclarant qu'il existe un réseau d'hommes/mixte traitant de la conciliation de temps de vie dans leur entreprise*

*Les hommes estiment que ce réseau contribue à faire évoluer la culture de leur entreprise sur différents thèmes :*



Ce résultat est à pondérer en fonction de la taille de l'entreprise.

**Grandes entreprises**

**PME**



CONCILIATION DES TEMPS DE VIE



*Les hommes qui n'en font pas partie évoquent dans les verbatim des critères excluants :*

**RÉSERVÉS AUX FEMMES OU AUX CADRES**

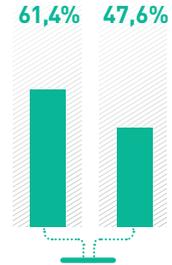
## STÉRÉOTYPES VISANT LES HOMMES : LE POIDS DES ÉMOTIONS



déclarent que les hommes doivent cacher leurs émotions



déclarent que que les hommes sont considérés comme moins doués dans le domaine de la parentalité



déclarent que les hommes sont sujets à une injonction de réussite plus élevée

Quelques verbatim récurrents au sujet des stéréotypes :

**Cités par les femmes :**

“ LES HOMMES DOIVENT RAMENER UN BON SALAIRE POUR FAIRE VIVRE LEUR FAMILLE ”

“ LES HOMMES NE SONT PAS MULTI-TÂCHES ”

**Cités par les hommes :**

“ LES HOMMES SONT VIOLENTS, DOMINATEURS, COLÉRIQUES, COUREURS DE JUPONS ”

“ FORTS, SOLIDES ET SANS FAILLE ”

## En conclusion

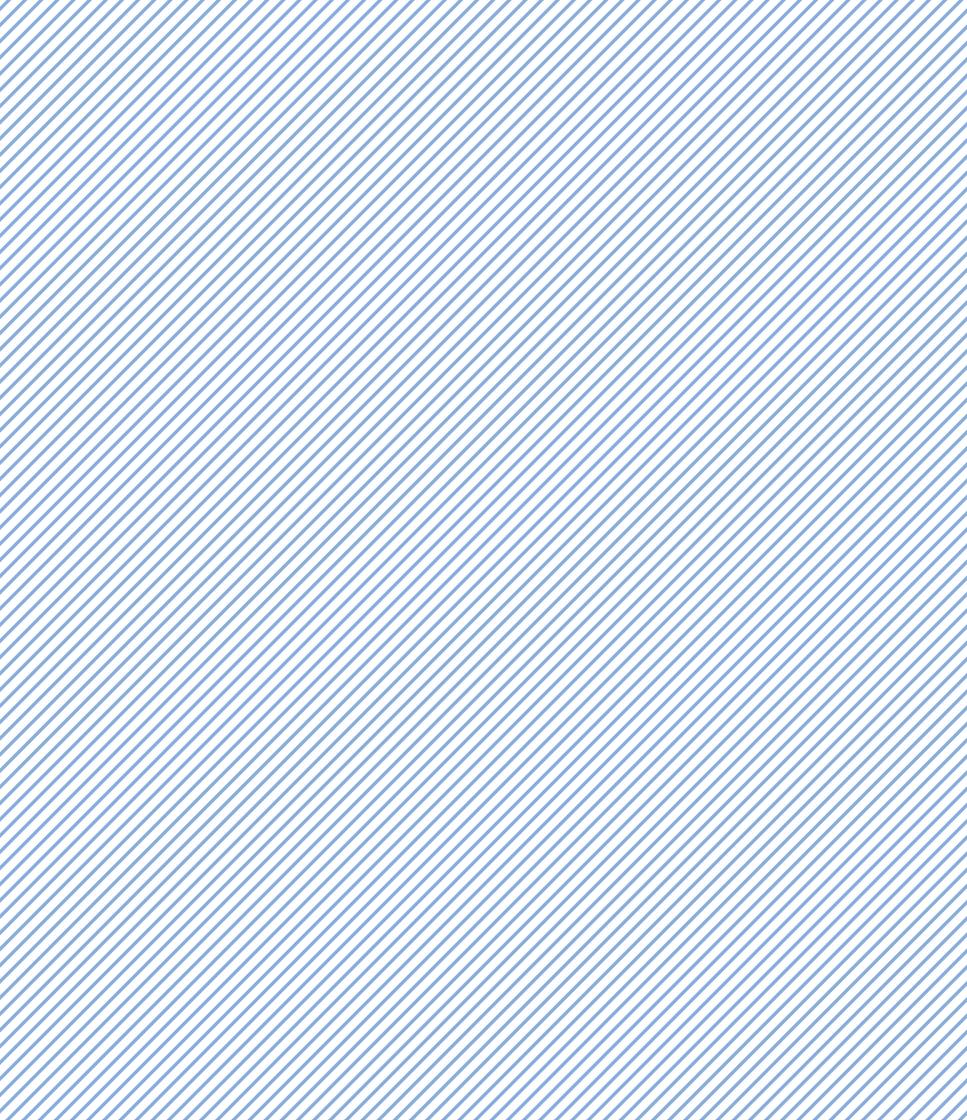


Les résultats de l'étude confirment une relative homogénéité dans les réponses énoncées par les femmes et les hommes. Le principal écart s'opère sur les impacts négatifs du temps partiel sur la carrière des hommes. Les femmes sont en effet beaucoup plus pessimistes quant à ses conséquences, sans doute 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.

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 doit se libérer d'un modèle d'évaluation basé sur des normes essentiellement masculines afin de répondre au mieux à ce changement sociétal.

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.

Même si les réseaux semblent être l'apanage des grands groupes, l'étude révèle qu'il est également possible de les mettre en place dans les PME. En effet, 30% des répondants des petites et moyennes entreprises affirment ainsi qu'il en existe au sein de leur organisation. Néanmoins, les verbatim révèlent un déficit d'information et une certaine opacité quant aux critères d'admission. Les réseaux mériteraient donc davantage de transparence et d'information pour essayer plus massivement.



Retrouvez les résultats globaux sur  
[www.goodstoknow.net](http://www.goodstoknow.net) et [www.orse.org](http://www.orse.org)

---

Conception ORSE et Goods To Know - Mise en page Goods To Know

---

Imprimé par Handiprint sur du papier recyclé