

## ENTREPRISE



François Fatoux

[Entreprise](#) \ [Ressources humaines](#) \ [Conditions de travail](#)

### Les hommes ont un rôle à jouer dans l'égalité professionnelle

**« Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins » : le nouvel enjeu pour garantir l'égalité professionnelle ? L'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) diffuse en effet un guide éponyme d'appui aux entreprises, pour inciter les hommes à s'investir davantage dans leur vie familiale. Le point avec François Fatoux, délégué général de l'Orse.**

#### Pourquoi avoir créé un tel guide ?

Il s'inscrit en réalité dans la continuité des travaux que nous menons depuis quelques années. Nous avons rédigé en 2004 un répertoire des pratiques sur l'égalité professionnelle, puis créé un site dédié à cette thématique en 2005, avec la mise en ligne de nombreux accords-cadres d'entreprises. Mais très vite, nous avons réalisé qu'il fallait aller au-delà des conseils pratiques. Le constat est clair : si les femmes peinent à accéder à des postes à responsabilités, c'est en grande partie parce que les hommes investissent ce terrain au détriment des obligations familiales et domestiques. Finalement la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est une question qui, aujourd'hui, ne se pose quasiment que pour les femmes. Et même si la donne change, si la jeune génération semble avoir des attentes différentes, les schémas culturels restent coriaces.

#### Quelles sont les actions que peut mener une entreprise pour inciter ses salariés masculins à investir davantage la sphère familiale ?

La première chose à faire est d'établir un diagnostic de la situation dans l'entreprise : quelles sont réellement les attentes des salariés, hommes et femmes ? Car elles sont souvent méconnues des dirigeants, voire niées. Ensuite, il est impératif que la direction témoigne d'un engagement fort et clair, notamment en affichant publiquement sa politique en la matière. Et ce n'est pas évident !

#### Pourquoi est-ce si compliqué ?

On touche à un vrai tabou de notre société. Interrogez des dirigeants d'entreprise, ils avouent eux-mêmes n'avoir jamais réellement abordé la question au cours de leur carrière, au point, parfois, de le regretter aujourd'hui. Jean-Luc Vergne, DRH du groupe PSA Peugeot Citroën reconnaît lui-même ne pas avoir concilié vies professionnelle et personnelle les vingt premières années de sa carrière, et s'en veut de ne pas avoir vu grandir ses filles. Il faut donc que dirigeants et managers s'emparent de la question et mettent en place une stratégie de communication auprès des salariés.

#### Et concrètement, comment cela se traduit-il pour le salarié ?

En ce qui concerne les mesures concrètes, on retrouve souvent chez les entreprises pionnières en la matière, comme l'Oréal ou BNP Paribas, l'aménagement des horaires de travail. Mais là encore, on se heurte aux stéréotypes. La forte culture de présentisme qui règne dans l'entreprise fait que, même si les horaires d'arrivée le matin sont flexibles, très peu en profitent... Et les hommes se censurent eux-mêmes.

#### L'aspect financier est-il important ?

Oui, il faudrait envisager le maintien du salaire pendant le congé paternité. Car au-delà des obstacles culturels, la perspective de voir ses revenus diminuer, même de peu, freine aussi les jeunes pères. D'autant que les femmes y ont droit pendant leur congé maternité. Quoi qu'il en soit, les mesures palpables restent isolées. Certes, de nombreux accords d'entreprises ont été rédigés, la Charte de la parentalité a recueilli plus de soixante-dix signatures, mais on en est au début d'une prise de la conscience. Nos voisins européens mènent d'ailleurs le même type de réflexions. Qu'il s'agisse de l'Espagne, du Danemark, ou de la Slovénie, tous mènent des campagnes de communication similaires.

**Certains syndicats craignent que ces démarches ne soient qu'un moyen pour l'entreprise de s'immiscer dans la vie personnelle de salariés. Le risque est-il réel ?**

Effectivement, certains crient au retour du paternalisme dans l'entreprise. Mais ce n'est certainement pas le cas. Le risque aurait pu exister si les décisions prises avaient été unilatérales. Or tous les accords-cadres sont le fruit de négociations avec les représentants salariaux. De toute façon, pour ce genre de problématiques, à la frontière de la

responsabilité de l'entreprise, la réponse ne peut qu'être collective.

**Enfin, cette volonté d'attirer les hommes vers leur sphère familiale n'est-elle pas, en réalité, un prétexte pour lutter contre la discrimination des femmes sur certains postes ?**

La question se pose, et c'est vrai que c'est le point de départ de notre travail. Nous savons qu'il est nécessaire de pousser plus loin la réflexion, et de faire valoir l'enrichissement personnel auprès des salariés masculins. D'ailleurs, il est une piste à explorer : celle de l'acquisition de compétences à l'extérieur de la sphère professionnelle. C'est une réalité : nous apprenons aussi en dehors de nos heures de travail ! Et ces capacités diverses sont profitables au monde de l'entreprise. Pourquoi, finalement, ne pas inclure ces paramètres dans les stratégies de gestion des compétences ?

Anne Farthouat

Mis en ligne le : 09/12/2008

© 2008 Novethic - Tous droits réservés