

Domaine : **Ressources humaines**Rubrique : **Actualité - Vie privée et vie professionnelle - Egalité professionnelle**

« Les salariés-parents en attente d'un renforcement du congé de paternité » (enquête Équilibres-LH2)

Plus des trois quarts des hommes (77%) sont favorables à un renforcement du congé de paternité afin de développer leur investissement parental. Ces résultats font apparaître un large consensus, puisque 83 % des femmes sont également favorables à son renforcement. C'est ce qu'indique une enquête sur "la parentalité masculine en entreprise", menée auprès de salariés de neuf grandes entreprises (1) par Équilibres (2) et l'institut de sondages LH2, et rendue publique mercredi 8 juin 2011. Cette enquête a été réalisée dans le cadre de la remise à Roselyne Bachelot, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, le 7 juin 2011, du « rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail » établi par Brigitte Grésy, inspectrice générale des affaires sociales (AEF n°151155).

Concernant le congé de paternité, 52 % se disent favorables au fait qu'il devienne obligatoire et 67 % à son allongement. Parmi ces derniers, 73 % réclament un allongement d'une à deux semaines supplémentaires pour « apporter une meilleure aide à la mère ».

MODÈLE PARENTAL ÉGALITAIRE

Selon l'enquête, « près de 50 % des répondants se reconnaissent dans un modèle parental égalitaire, mais la prise en charge effective des tâches de la parentalité active demeure inégalitaire ». En effet, la moitié des répondants disent qu'ils s'occupent des enfants à égalité de temps avec leur conjoint. « Les sondés adoptent donc une posture égalitaire, qui semble privilégier un modèle sociétal et familial relativement équilibré avec 'deux apporteurs de soins et deux pourvoyeurs de revenus'. » Ainsi, « la parentalité relationnelle (dialoguer et échanger, dîner en famille, jouer et lire une histoire...) est investie de façon relativement paritaire, même si un écart d'investissement quotidien de dix à quinze points demeure entre les femmes et les hommes ».

Cependant, « le noyau dur des tâches chronophages et indispensables qui composent la parentalité active (soins, aide aux devoirs, accompagnement à la crèche ou à l'école) demeure majoritairement pris en charge par les femmes » : 76 % d'entre elles prennent en charge les tâches de soin et 58 % accompagnent ou vont chercher les enfants à la crèche ou à l'école, contre respectivement 39 % et 35 % des hommes.

PERSISTANCES DES INÉGALITÉS AU QUOTIDIEN

Parmi les pères se disant égalitaires, 31 % ne prennent en charge aucune responsabilité de la

parentalité active au quotidien, révèle l'enquête. « Ainsi, si le 'couple égalitaire' s'impose dans le dire, alimentant le mythe d'une parité parentale, les pratiques montrent une persistance des inégalités hommes/femmes en termes d'investissement quotidien. »

« Hommes et femmes s'accordent à 94 %, de part et d'autre, pour considérer que s'ils ne peuvent s'investir davantage dans leur rôle de père et de mère, c'est en raison de leur engagement professionnel », expliquent les auteurs de l'enquête. En revanche, les hommes légitiment plus fortement que les femmes (à 63 % contre 48 %) cette impossibilité par leur charge de travail, leur niveau de responsabilité et leurs horaires. Cela explique pourquoi « les aménagements que les pères mettent en place pour prendre en charge leurs responsabilités parentales relèvent de l'exceptionnel et du contingent ». Par ailleurs, 31 % des hommes contre 20 % des femmes n'ont pas mis en place d'organisation particulière pour prendre en charge leurs responsabilités parentales.

LES SALARIÉS EN ATTENTE D'ACTIONS

71 % des hommes estiment que leur entreprise n'aborde pas le sujet de l'équilibre de vie du côté des pères. Pourtant lorsque les entreprises agissent, l'impact est positif, observent les auteurs de l'enquête. En effet, « quand une entreprise communique sur l'équilibre de vie au masculin, 49 % des hommes en discutent avec leur hiérarchie et 33 % considèrent que cela a eu un impact positif ». Les résultats font ainsi apparaître quatre types de relation pères/entreprises : inexistante, proactive, inhibée ou stimulante, et montrent une corrélation positive entre le fait que l'entreprise aborde le sujet de l'équilibre de vie au masculin et le fait que les hommes s'en emparent.

Enfin, les salariés sont en attente d'actions permettant une meilleure articulation des temps de vie. Pour 35 % des répondants, les entreprises devraient agir en proposant « des services qui facilitent le quotidien » et pour 29 % d'entre eux, en « assouplissant l'organisation du travail ». « Ces deux mesures, au cœur des enjeux d'articulation des temps, sont les plus plébiscitées par les salariés. Pourtant, elles sont perçues comme les moins développées en entreprise. »

(1) Accenture, Areva, BNP Paribas, Bouygues Construction, la Caisse des Dépôts, Danone, La Poste, LVMH et PPR. Au total, plus de 37 000 personnes ont été interrogées par le biais d'un questionnaire administré en ligne du 5 au 29 avril 2011. Les résultats présentés ici se concentrent sur les hommes et les femmes ayant déclaré avoir un ou plusieurs enfant(s). 32 % des salariés sollicités, soit 11 928 personnes (5 866 hommes et 6 062 femmes) ont répondu à l'ensemble du questionnaire.

(2) Agence de conseil, spécialiste des questions d'égalité professionnelle et d'articulation des temps de vie.



Contacts :

- Équilibres, Marlies Gaillard, Service communication, 01 53 34 62 73,
marlies.gaillard@equilibres.eu, www.equilibres.eu
- LH2, Erwan Lestrohan, Chef de groupe, département opinion institutionnel, 01 55 33 20 05,
erwan.lestrohan@lh2.fr