



Communiqué de presse

La parentalité masculine en entreprise, regards croisés

Les salariés-parents en attente d'un soutien plus marqué des entreprises et d'un renforcement du congé de paternité

Une enquête d'opinion inédite sur le thème de l'articulation des vies professionnelle et familiale au masculin mobilisant 37 000 salariés

Neuf grandes entreprises, Accenture, Areva, BNP Paribas, Bouygues Construction, la Caisse des Dépôts, Danone, La Poste, LVMH et PPR, ont choisi de se mobiliser conjointement pour donner la parole à leurs salariés, hommes et femmes, sur le thème de la parentalité en entreprise et plus particulièrement de la parentalité masculine.

Plus de 37 000 salariés ont été sollicités et ont ainsi pu faire entendre leur voix par le biais d'une consultation menée par l'Institut de sondages LH2 et l'agence-conseil EQUILIBRES. Au final, 32% des salariés sollicités, soit 11 928 personnes, ont répondu à l'ensemble du questionnaire : un excellent score, qui montre l'intérêt porté par les salariés à cet enjeu sociétal.

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

Près de 50% 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 ».

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 10 à 15 points demeure entre les femmes et les hommes. Mais 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.

Quotidiennement, 76% des femmes prennent en charge les tâches de soin et 58% d'entre elles accompagnent ou vont chercher les enfants à la crèche ou à l'école contre respectivement 39% et 35% des hommes.

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

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.

Les pères aux prises avec l'injonction à la carrière aménagent à la marge leur travail pour exercer leurs responsabilités parentales

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. En revanche, les hommes légitiment plus fortement que les femmes (63% versus 48%) cette impossibilité par leur charge de travail, leur niveau de responsabilité et leurs horaires.

Corollaire d'une identité construite par le travail, les aménagements que les pères mettent en place pour prendre en charge leurs responsabilités parentales relèvent de l'exceptionnel et du contingent. 31% des hommes contre 20% des femmes n'ont pas mis en place d'organisation particulière pour prendre en charge leurs responsabilités parentales.

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

Pour une écrasante majorité d'hommes, la parentalité ne se conjugue pas au masculin en entreprise et les entreprises sont perçues comme absentes sur le sujet. Or, 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 4 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 parentent.

Les salariés 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.

77% des hommes sont favorables à un renforcement du congé de paternité afin de développer leur investissement parental

Les résultats concernant le congé de paternité font apparaître un large consensus, chez les hommes comme chez les femmes, puisque 77% des hommes et 83% des femmes sont favorables à son renforcement. 67% des hommes sont favorables à l'allongement de ce congé et 52% d'entre eux au fait qu'il devienne obligatoire. 73% des hommes plébiscitent un allongement de 1 semaine à 15 jours supplémentaires pour « apporter une meilleure aide à la mère ».

Méthodologie

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). Au final, 32% des salariés sollicités, soit 11 928 personnes (5866 hommes et 6062 femmes), ont répondu à l'ensemble du questionnaire.

Contact :

EQUILIBRES - www.equilibres.eu

Marlies Gaillard - 01 53 34 62 73

marlies.gaillard@equilibres.eu

LH2 - www.lh2.fr

Erwan Lestrohan - 01 55 33 20 05

erwan.lestrohan@lh2.fr