**Les hommes veulent-ils l’égalité avec les femmes au travail ?**

Etude européenne réalisée par [JUMP](http://www.jump.eu.com) et [Axiom Consulting Partners](http://www.axiomcp.com/) – Résultats pour la Belgique\*

**Trois quarts des hommes voient un avantage personnel à plus d’égalité avec les femmes au travail. Mais quand il s’agit d’aider la progression des femmes, ils ne sont plus que 22% à le faire.
Presque 1/3 des répondants s’y opposent (au moins passivement) et 55% sont plutôt positifs mais totalement passifs.**

Si dans notre pays, il y a désormais égalité des droits, il n‘y a pas encore d’égalité réelle entre les femmes et les hommes, même au travail\*.
Cela fait plus de 20 ans que l’on parle d’égalité professionnelle. Mais les hommes sont globalement absents de ce débat. Malgré tous les efforts déployés, les hommes sont rares dans les évènements ou les formations sur la mixité dans le monde du travail. Et pourtant, **l’essentiel de l’égalité est une responsabilité des hommes puisqu’ils détiennent 90% des postes de pouvoirs** exécutifs au sein des entreprises (comités de direction des grande entreprises).

Pour être plus égaux en entreprise, il faut plus de femmes dans les fonctions de management et plus de partage des tâches à la maison. Voilà pourquoi JUMP a réalisé une enquête il y a deux ans sur les [pères pionniers](http://www.jump.eu.com/surveys-reports), c’est-à-dire sur les couples qui renversent les rôles traditionnels ayant un père qui investit relativement plus de temps dans la sphère domestique et familiale (« caregiver ») et une mère qui fait carrière (« breadwinner »). Après avoir célébré ces hommes qui osent changer les modèles ancestraux, nous devions interroger **tous les hommes sur leur perception de la place des femmes au travail.**

**Qui est pour et qui est contre l’égalité professionnelle**

Pour qu’un homme considère l’égalité avec les femmes comme une chance pour lui, il vaut mieux qu’il soit en fin de carrière, ou qu’il ait au moins une fille ou qu’il soit en couple avec une femme qui fait carrière.
Les hommes réticents à l’égalité professionnelle ont plutôt la trentaine, ou n’ont pas d’enfant (ou rien que des fils), une femme qui ne travaille pas ou qui gagne beaucoup moins qu’eux.

Pour les hommes qui reconnaissent bénéficier de certains avantages liés à l’égalité au travail, les employés et cadres intermédiaires mettent d’abord en avant un l’accès à un meilleur équilibre vie privé/vie professionnelle, ensuite la possibilité d’être plus libre dans leur masculinité en diminuant les stéréotypes sur les hommes, et enfin être perçu comme un manager plus « moderne ». Ce dernier atout est partagé de la même façon par les cadres supérieurs et les dirigeants mais ceux-ci mettent surtout l’accent sur le bénéfice que l’égalité apporte en termes de performance à l’entreprise.

La moitié des hommes n’ont pas de crainte pour leur propre avancement dans l’entreprise (50%). Mais ils pensent que la grande majorité de leurs collègues masculins (74%) se sentent menacés par la progression des femmes ! Ce sont surtout les quotas (ou objectifs) qui effraient les hommes.

**Si près des ¾ des hommes ayant répondu à l’enquête disent voir des avantages personnels à l’égalité, presque 1/3 s’y disent malgré tout opposés passivement ou activement**. Ils sont issus principalement de trois catégories :

- les hommes qui sont employés ou cadres intermédiaires, plus particulièrement dans la trentaine, c’est-à-dire ceux qui travaillent dans un environnement très compétitif où ils ressentent l’avancée des femmes comme étant une menace pour leur propre progression

- les hommes qui ne sont pas en couple, n’ont pas d’enfant ou qui vivent dans un modèle familial très traditionnel (l’homme fait carrière et la femme gère la maison et la famille)

- les hommes qui ne travaillent avec aucune ou avec une seule femme. Ces hommes sont probablement dans des secteurs d’activités très masculins ou dans des fonctions où la présence des femmes est rare.

**Quels sont les hommes qui agissent et quels sont ceux « qui regarde par la fenêtre »**

Plus on est haut dans la hiérarchie (et donc âgé), plus on croit aux bénéfices de l’égalité pour soi, et plus on est actif en tant que mentor de femmes ou en agissant concrètement par d’autres moyens en faveur de leur carrière. Le fait de travailler sous la responsabilité d’une femme ou de travailler dans un environnement professionnel où il y a beaucoup de femmes, aide à la promotion active de l’égalité. C’est comme-ci le fait d’avoir un lien professionnel avec beaucoup de femmes aidait à déconstruire les préjugés.

Seulement 20% des répondants ont compris que ce qui empêche les femmes de réaliser leur plein potentiel est lié au fonctionnement de la société et à la culture de l’entreprise. Notre enquête a prouvé l’existence de stéréotypes de genre : 22% des répondants pensent que les femmes n’ont globalement pas l’ambition d’accéder aux postes de management et 12% qu’elles n’ont pas tous les atouts nécessaires au leadership. Ce sont surtout les dirigeants et les hommes âgés de 50 à 60 ans qui pensent que le problème vient des femmes elles-mêmes. Notre explication est qu’ils sont plus nombreux dans ces catégories, à avoir un couple « traditionnel » ce qui pourrait impliquer que leur perception des femmes se fasse au travers de la fonction qu’occupe leur propre épouse dans la famille.

1 répondant sur 4 affirme faire des remarques sexistes. Ils sont majoritairement dans les catégories des hommes résistants à l’égalité. Les autres hommes ne doivent pas rester silencieux s’ils veulent vraiment que le phénomène disparaisse. Dans le cas de sexisme ou de discrimination, aussi légères et « marrantes » ces remarques et attitudes puissent-elles apparaître, le silence renforce l’autorisation à se comporter de cette façon et n’aide pas la culture de l’entreprise à rejeter ce type de comportement.

**Les femmes sont-elles responsables ?**

Les hommes sondés pensent que leur entreprise est plutôt inclusive par rapport aux femmes et que les uns et les autres sont traités avec égalité. Pour être plus performant en la matière, ils recommandent essentiellement des initiatives favorisant un meilleur équilibre des vies et du coaching autant pour les hommes que pour les femmes. Par contre ils ne croient pas dans les réseaux de femmes ou dans les formations qui leur sont spécifiquement dédiées. D’une manière générale toute action en direction spécifique des femmes ou d’évaluation de la progression de la mixité, n’est pas désiré par une grande majorité d’hommes.

Dans le même registre, les répondants pensent que près de 41% de leurs collègues masculins **se sentent menacés par les objectifs chiffrés** que de plus en plus d’entreprises mettent en place pour avoir plus de mixité aux postes de management. Notre explication est que beaucoup d’hommes n’ont pas conscience de l’inégalité qui sévit au sein des entreprises depuis toujours et que les quotas (ou objectifs chiffrés) servent à rééquilibrer un quota inconscient, culturel et historique qui est favorable aux hommes. C’est un phénomène bien connu e, **les privilégiés n’ont pas conscience de leurs privilèges peut-être « parce qu’ils n’ont pas intérêt à l’être » (Léo Thiers-Vidal)**.

« *L’étude réalisée par Jump et Axio Consulting Partners ouvre des perspectives, l’égalité n’est pas qu’une affaire de femmes, mais elle concerne les hommes et les femmes. Les stéréotypes de genre construits par notre société enferment les hommes comme les femmes dans des modèles patriarcaux, archaïques que nous devons toutes et tous travailler à déconstruire. Une société plus égalitaire doit permettre aux femmes d’avoir les mêmes opportunités que les hommes au travail, tout comme elle doit permettre aux hommes d’avoir un rôle plus profond et plus large à la maison.*

*Avec le Ministère des Droits des femmes, nous travaillons à une égalité réelle entre les femmes et les hommes et la mixité femmes-hommes en est un préalable. L’égalité au travail doit être pensée avant même l’arrivée sur le marché de l’emploi, dès l’orientation scolaire et le choix de formation. Il est important de déconstruire les stéréotypes de genre et de travailler sur la mixité homme-femme dès le plus jeune âge. La production de manuels scolaires dépourvus de stéréotypes en est un outil, tout comme la sensibilisation des jeunes sur leur choix de carrière et professions.*», précise Isabelle Simonis, Ministre des Droits des femmes et de l’égalité des chances.

**Que faire pour que les hommes soient de meilleurs alliés des femmes au travail ?**

S’il est essentiel de donner aux femmes les outils pour appréhender la culture dominante qui imprègne les entreprises, il est urgent désormais de sensibiliser les hommes aux profonds changements de société qui sont la conséquence de rapports plus égaux entre les genres. Les hommes aussi doivent comprendre que notre histoire collective de patriarcat a façonné les modèles familiaux, les stéréotypes qui enferment les hommes et les femmes et la construction du modèle dominant du leadership. Ils doivent percevoir qu’ils ont bénéficié jusqu’à présent d’un quota invisible en leur faveur.

Voilà pourquoi JUMP et AXIOM ont construits des formations en entreprise aussi à destination uniquement des hommes. Notre objectif est que les hommes soient les meilleurs alliés des femmes au travail, afin que chacun puisse utiliser tous ses talents et que les entreprises soient plus méritocratiques et donc plus respectueuses, plus inclusives et plus performantes.

**L’égalité est aussi une affaire d’hommes !** Ils doivent pouvoir le reconnaître et l’assumer plutôt qu’en déléguer la responsabilité aux femmes.

Contact presse :
Isabella.lenarduzzi@jump.eu.com 02 346 32 00

Compléments d’information :

Etude réalisée avec le soutien de la **Fédération Wallonie Bruxelles**

1\*C’est la base de données de JUMP qui a été utilisée pour réaliser l’enquête. Parmi les répondants, 96% sont des hommes actifs et presque tous ont le statut d’employés. 35% sont des dirigeants, 50% sont des employés ou cadres intermédiaires et 15% sont des « juniors ». Les résultats indiqués dans le communiqué de presse ne concernent que les employés car les autres catégories n’étaient pas assez représentées.

Sur 2600 hommes qui ont répondu à l’enquête, plus de 1 000 sont en Belgique. Près de 600 ont rempli le questionnaire jusqu’au bout. Ce sont ces questionnaires que nous avons pris en considération pour analyser les résultats.

2\* Notre époque est la première dans l’histoire de l’humanité où les femmes ont accès à tous les emplois et à tous les niveaux décisionnels dans l’entreprise.
C’est aussi la première fois que les femmes sont globalement plus diplômées que les hommes et l’écart de qualification ne cesse de s’accroître en faveur des femmes.
Partout en Europe, le taux d’activité des femmes augmente et celui des hommes stagne ou diminue.
Plus une femme est qualifiée et plus elle travaille.
En Belgique la différence du taux d’activité des femmes et des hommes ayant un diplôme de l’enseignement supérieur n’est que de 4 points (84% pour les femmes contre 88% pour les hommes).

En 30 ans, il y a eu une forte inversion de tendance au niveau du chômage. Dans de nombreux pays, dont la Belgique, le taux de chômage des femmes est désormais inférieur à celui des hommes, en particulier auprès des jeunes.
La mixité a un impact positif sur les indicateurs de performance de l’entreprise qu’ils soient financiers ou non financiers.
Si le taux de participation des femmes à l’économie était équivalent à celui des hommes, le PIB de tous les pays augmenteraient fortement (26% pour l’UE)

Mais …

Les femmes représentent 80% des emplois à temps partiel.
Pour un même diplôme, les femmes ont 5 fois moins de possibilité d’obtenir un poste de management. 1 femme sur 6 possédant un master ou un diplôme universitaire exerce des tâches administratives d'un niveau inférieur à ses qualifications alors que cette proportion chez leurs homologues masculins n'est que d'un sur dix.
Quand elles arrivent au niveau du management dans le secteur privé, elles gagnent en moyenne près de 30% en moins que leurs collègues masculins (10% pour l’ensemble des emplois en Belgique).
Malgré le fait qu’elles soient presque 60% des diplômés universitaire, les femmes représentent 30% des cadres mais seulement 10% des membres des comités de direction des grandes entreprises.
Elles sont 24% des membres des conseils d’administration des sociétés cotées en bourse mais selon la loi votée en 2011, elles devraient arriver à au moins 33% dans deux ans.
Les femmes effectuent plus de 70% du travail non rémunéré. Elles ont moins de temps pour dormir et à consacrer à leur loisir que les hommes dans tous les pays européens.

Qui sont les auteurs de l’enquête ?

JUMP est l’entreprise sociale européenne leader qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, créer une économie durable et une société plus égalitaire.
Chaque année, JUMP réalise une grande enquête : Les femmes managers ; Les entrepreneuses ; Les femmes dans la science et la technologie ; Les couples qui renversent les rôles traditionnels ; …
[www.jump.eu.com](http://www.jump.eu.com)

Axiom Consulting Partners est un bureau de conseil qui aide les entreprises à améliorer leurs résultats en harmonisant la stratégie, le leadership, l’organisation et les talents.

[www.axiomcp.com](http://www.axiomcp.com)