



## PÈRES PIONNIERS : DERRIÈRE CHAQUE GRANDE FEMME SE CACHE UN GRAND HOMME

INVERSION DES RÔLES TRADITIONNELS DANS LE COUPLE ET (R)ÉVOLUTION DE LA SOCIÉTÉ

Les pères pionniers, une fois le pas franchi, le sont pour le long terme ! Ces pères de la nouvelle génération font le choix délibéré d'assumer la responsabilité principale du ménage pour plusieurs années. Leur motivation principale est de permettre à leur conjointe d'accomplir leurs projets professionnels. Même si ce choix procure des avantages, principalement sur la vie familiale, certains obstacles persistent, le plus fréquemment évoqué étant un besoin de soutien de la part de l'entourage et des entreprises.

**JUMP**  
Empowering women,  
advancing the economy

**BAIN & COMPANY** 



Avec le soutien de la Ministre de l'Égalité des chances



## TABLE DES MATIERES

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCTION .....                                                              | 4  |
| UN CHOIX POUR SOUTENIR LA CARRIÈRE DE SA PARTENAIRE À LONG TERME .....          | 7  |
| CE NOUVEAU SCHÉMA FAMILIAL A DES CONSÉQUENCES POSITIVES ET SATISFAISANTES ..... | 15 |
| DES OBSTACLES PERSISTENT CEPENDANT .....                                        | 19 |
| DEMANDES VIS-À-VIS DE LA SOCIÉTÉ .....                                          | 25 |
| CONCLUSIONS .....                                                               | 29 |
| ANNEXE : DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON .....                                     | 31 |
| REMERCEMENTS .....                                                              | 35 |

## INTRODUCTION

Selon un rapport de l'OCDE, 49% des femmes belges âgées de 25 à 34 ans possédaient un diplôme de l'enseignement supérieur en 2012. Cette proportion marque un **changement considérable** par rapport au taux de 21% d'il y a 30 ans. Par ailleurs, cet **accès aux études supérieures** se reflète, chez ces femmes, dans leurs **aspirations et ambitions** qui sont parfois bien différentes de celles de leurs grands-mères et mères.

Leur diplôme les rend, en effet, candidates à des **postes de cadre et de dirigeant**. Quand une opportunité de carrière se présente, se pose alors la question suivante : « Comment combiner vie de famille avec carrière professionnelle ? ». Traditionnellement, ce sont les femmes qui renoncent à leur vie professionnelle au profit de leur vie familiale. Cependant, de plus en plus de mères veulent poursuivre une carrière et **sollicitent le soutien de leur conjoint**. Certains ménages décident alors, lorsqu'ils en ont la possibilité, d'**inverser le schéma traditionnel**. Ce sont alors les pères qui prennent la gestion du ménage en mains, permettant ainsi à leur partenaire de poursuivre le développement de leur carrière professionnelle.

Ces familles et ces pères, **pionniers dans l'égalité hommes-femmes**, sont l'objet de cette étude. Celle-ci apporte des éclaircissements sur les sujets suivants :

Les motifs qui ont poussé ces pères à prendre la décision de s'occuper des tâches ménagères et de la garde des enfants

La durée pour laquelle ils veulent remplir ce rôle

La répartition des tâches du ménage

Les principaux avantages et difficultés perçus

L'opinion de l'entourage

Les aspirations de ces couples vis-à-vis de la société

## INTRODUCTION

Une **enquête menée par JUMP, en collaboration avec Bain & Company**, a été réalisée. JUMP offre aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels et soutient les organisations et entreprises qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants. Bain & Company est l'un des leaders mondial pour le conseil en stratégie.

Le public interrogé est constitué d'hommes et de femmes de la communauté JUMP. **En Belgique, 49 pères et 98 mères ont été interrogés.** Tous font actuellement partie de familles où le père a pris en charge la majorité des tâches ménagères et la garde des enfants.

Cet échantillon appartient à une **classe de revenus moyenne à supérieure**, impliquant que **ce choix s'est fait de manière délibérée** et non forcée. En effet, moins le ménage jouit de ressources financières, moins ce choix apparaît comme une solution envisageable et plus celui-ci est contraint (ex : chômage, maladie, etc).

Ces pères pionniers ont fait le choix délibéré de soutenir la carrière de leur partenaire sur le long terme.

Ils sont globalement satisfaits de leur choix et sont conscients des avantages de cette situation pour leur partenaire et leur famille.

Cependant, ce changement de rôle s'accompagne de certains inconvénients ; le plus fréquemment évoqué est le manque de soutien venant de leur environnement et des entreprises.

Pour poursuivre les efforts jusqu'ici accomplis sur la voie de l'égalité des sexes, il n'est plus suffisant pour la société, le gouvernement et les entreprises de considérer ce problème comme étant uniquement lié aux femmes. Il doit être pris dans sa globalité et impliquer aussi les hommes.

A photograph of a middle-aged couple standing together and smiling. The man is on the left, wearing a light-colored button-down shirt and dark jeans. The woman is on the right, wearing a light-colored cardigan over a striped top and dark jeans. She has her arm around his shoulder. The entire image is overlaid with a semi-transparent red filter.

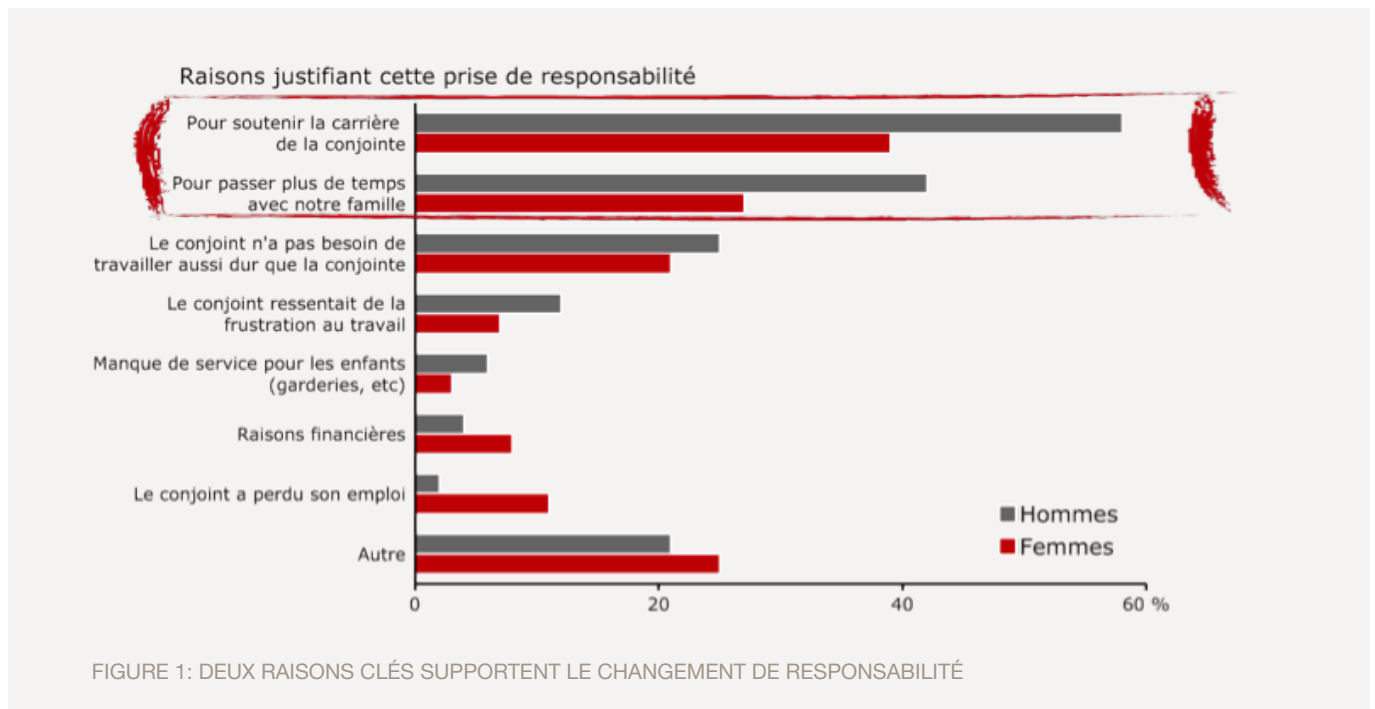
**PRÈS DE DEUX HOMMES SUR TROIS  
TÉMOIGNENT SOUTENIR LA CARRIÈRE  
DE LEUR CONJOINTE**

---

## UN CHOIX POUR SOUTENIR LA CARRIÈRE DE SA PARTENAIRE À LONG TERME

Cette rupture avec la répartition traditionnelle des tâches du ménage est une **tendance qui continue à se développer**. Une étude menée en 2010 par Bain & Company sur la parité des genres sur le lieu de travail affirmait déjà qu'une part croissante des hommes était prête à se consacrer à titre principal à leur ménage afin de soutenir la carrière de leur conjointe. Il paraît donc intéressant de comprendre les motivations de ces ménages pour une telle décision afin d'ouvrir la société à ce **nouveau modèle familial** qui pourrait dans le futur être aussi courant que celui dit « traditionnel ».

Sur base des résultats obtenus, deux raisons semblent motiver les pères à ce changement des rôles (VOIR FIGURE 1). Premièrement, le **soutien de la carrière de la conjointe** est la raison la plus largement évoquée, ensuite, vient l'envie de **consacrer plus de temps à sa famille**.



Ces deux facteurs influencent de manière prépondérante une telle décision. Cette conclusion est également confirmée par l'opinion des pères ciblés lorsqu'ils évoquent la situation professionnelle de leur partenaire.

**Près de deux hommes sur trois témoignent soutenir la carrière de leur conjointe.** Cependant, ils affirment également dans quatre cas sur dix qu'ils apprécieraient voir leurs partenaires ressentir **moins de pression** du travail et libérer **davantage de temps** à la fois pour eux mais aussi pour leurs enfants dans un cas sur quatre.

## UN CHOIX POUR SOUTENIR LA CARRIÈRE DE SA PARTENAIRE À LONG TERME

Avis des conjoints masculins sur la carrière de leur partenaire

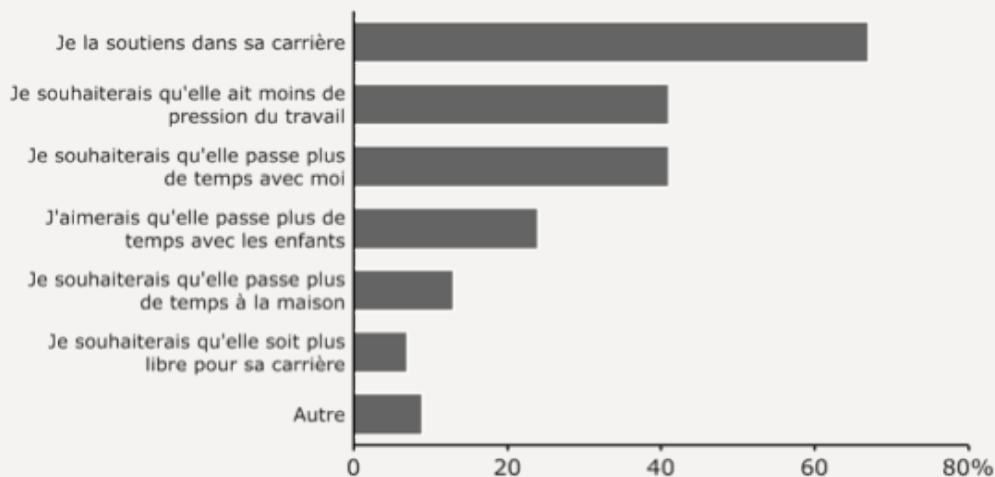


FIGURE 2: LA PLUPART DES PÈRES SOUTIENNENT LA CARRIÈRE DE LEUR CONJOINTE

Un père s'exprimant sur le sujet explique : « Avec cet arrangement, ma femme, qui a de meilleures qualifications universitaires que moi, a pu développer sa carrière et tout son potentiel. Grâce à notre décision, je peux l'aider et organiser les tâches qu'elle n'aurait pas le temps d'accomplir si je n'avais pas fait un pas de côté pour m'occuper de notre ménage. »

Quant à la vision des femmes sur des motifs de ce choix, elles sont globalement d'accord sur les deux principales raisons évoquées par les hommes. Cependant, **elles relativisent la perception de leurs conjoints** sur le lien entre cette décision et le soutien à leur carrière.

Il est à noter que les résultats ci-dessus confirment le fait que la décision du couple d'accorder au père les tâches ménagères et la garde des enfants est **un choix délibéré et non une contrainte**. En effet, l'aspect financier, le manque de disponibilité de services pour enfants et la perte d'emploi n'apparaissent pas comme justifications prioritaires à ce choix.



## UN CHOIX POUR SOUTENIR LA CARRIÈRE DE SA PARTENAIRE À LONG TERME

L'étude confirme aussi que la plupart des ménages ne considèrent pas ce schéma familial comme une solution de rechange ou de dépannage mais plutôt comme une **solution durable pour leur famille**.

En effet, 85% des ménages interrogés affirment que le père assume cette responsabilité depuis plus d'un an et **près de 50% l'assument depuis plus de 5 ans** (VOIR FIGURE 3). Parallèlement, 58% d'entre eux ont l'intention de conserver ce schéma familial pour plus de 3 ans ou indéfiniment.

Horizon/durée de cette configuration (total pères et mères)

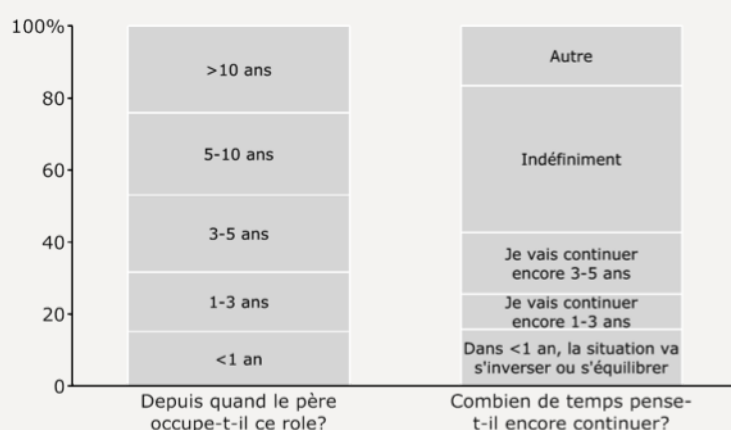


FIGURE 3: UN HORIZON MOYEN À LONG TERME RENFORCE LE CARACTÈRE DURABLE D'UN TEL ARRANGEMENT

**58% DES HOMMES INTERROGÉS ONT L'INTENTION DE CONSERVER CE SCHÉMA FAMILIAL POUR PLUS DE 3 ANS OU INDÉFINIMENT**

## UN CHOIX POUR SOUTENIR LA CARRIÈRE DE SA PARTENAIRE À LONG TERME

Cet engagement à long-terme se reflète aussi dans la répartition des tâches quotidiennes. **61% des pères de famille estiment être le responsable principal des tâches ménagères.** Toutefois, les décisions financières et celles concernant l'éducation des enfants sont davantage partagées et concertées dans le couple.

Les femmes, quant à elles, tempèrent ces perceptions des pères sur les tâches ménagères. On remarque cependant un certain alignement des avis quant à la prise en charge des activités extra-scolaires.

Principal responsable des tâches ménagères et de la garde des enfants selon les pères

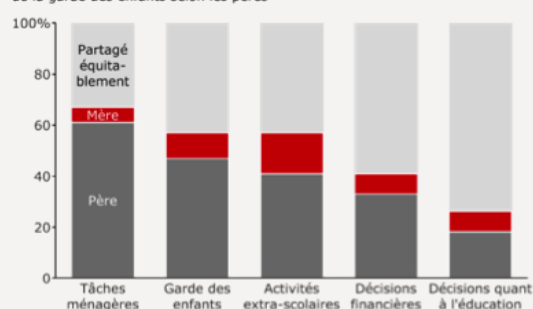


FIGURE 4 : RÉPARTITION DES TÂCHES SELON LES PÈRES

Principal responsable des tâches ménagères et de la garde des enfants selon les mères

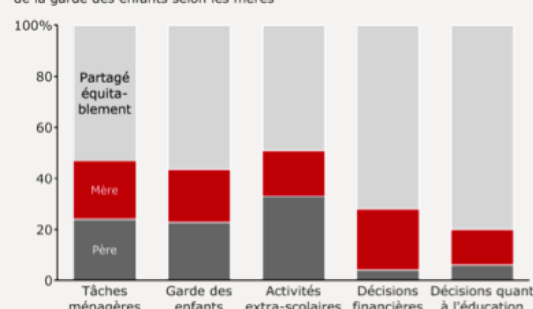


FIGURE 5 : RÉPARTITION DES TÂCHES SELON LES MÈRES

## 61% DES PÈRES DE FAMILLE ESTIMENT ÊTRE LE RESPONSABLE PRINCIPAL DES TÂCHES MÉNAGÈRES

En lien avec l'analyse générale ci-dessus, les pères de famille interrogés sont, selon eux, le responsable principal pour l'essentiel des tâches ménagères (VOIR FIGURE 6). En détaillant les tâches ménagères, on constate que les domaines traditionnellement réservés aux hommes comme l'entretien de la voiture, le bricolage et le jardin restent dans leur domaine de compétences. Cependant, **les courses, la cuisine et le nettoyage viennent s'ajouter à leurs activités habituelles.** Finalement, les tâches comme laver le linge et le repassage semblent maintenir leur appartenance à la femme. Il apparaît aussi qu'une aide extérieure est demandée pour certaines tâches.

## UN CHOIX POUR SOUTENIR LA CARRIÈRE DE SA PARTENAIRE À LONG TERME

De leur côté, les femmes tempèrent ces perceptions en réduisant la contribution de l'homme pour l'essentiel des tâches mais tout en le maintenant acteur principal. Deux catégories sont spécifiquement impactées : **le linge et le travail administratif pour lesquels les femmes s'attribuent clairement la responsabilité première.**

Principal responsable des tâches ménagères selon les pères

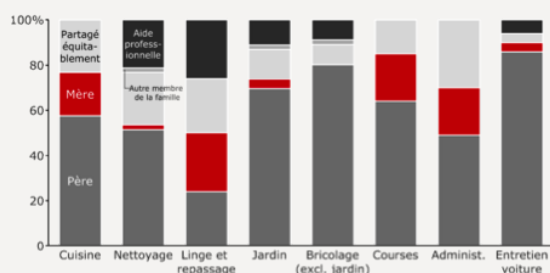


FIGURE 6 : RÉPARTITION DES TÂCHES SELON LES PÈRES

Principal responsable des tâches ménagères selon les mères

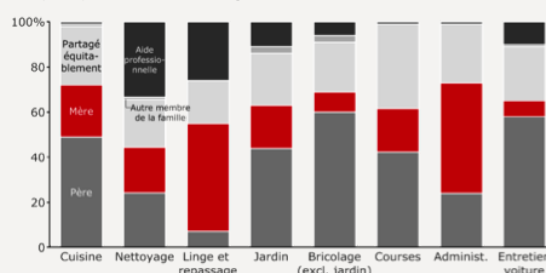


FIGURE 7 : RÉPARTITION DES TÂCHES SELON LES MÈRES

## LES COURSES, LA CUISINE ET LE NETTOYAGE S'AJOUTENT À LEURS ACTIVITÉS HABITUELLES

## LE LINGE ET LE TRAVAIL ADMINISTRATIF RESTENT CLAIREMENT LA RESPONSABILITÉ DES FEMMES

## UN CHOIX POUR SOUTENIR LA CARRIÈRE DE SA PARTENAIRE À LONG TERME

En ce qui concerne la garde des enfants, la plupart des pères ciblés estiment couvrir en majorité la totalité des besoins, en comparaison à l'implication de leur conjointe. Cependant, il ressort également qu'**une contribution équitable des tâches s'opère dans la moitié des couples interrogés** pour la plupart des activités. L'implication la plus importante de la mère concerne les visites chez le médecin. Selon elles, les pères ont une responsabilité importante dans les transports vers l'école/à la crèche, la prise en charge des activités extra-scolaires et la présence à la maison (VOIR FIGURE 8 ET 9).

Principal responsable de la garde des enfants selon les pères

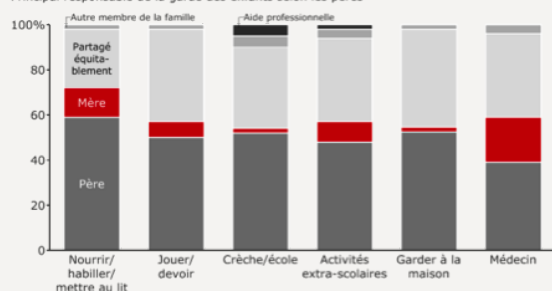


FIGURE 8 : GARDE DES ENFANTS - SELON LES PÈRES

Principal responsable de la garde des enfants selon les mères

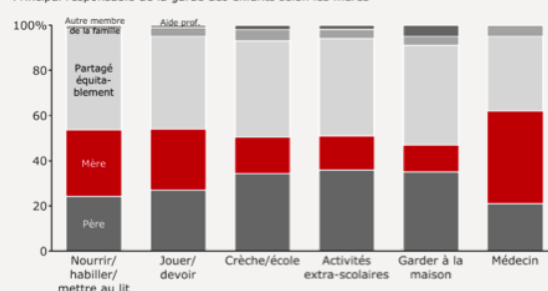


FIGURE 9 : GARDE DES ENFANTS - SELON LES MÈRES

## UNE CONTRIBUTION ÉQUITABLE S'OPÈRE DANS LA MOITIÉ DES COUPLES INTERROGÉS POUR LES TÂCHES LIÉES AUX ENFANTS





**« POUR MOI, CE MODE DE VIE EST TOUT NATUREL  
ET MON CHOIX A ÉTÉ POSITIF. JE LE VOIS COMME  
UNE PROGRESSION NATURELLE DE LA SOCIÉTÉ. JE  
NE VEUX PAS ÊTRE UN PÈRE QUI N'EST JAMAIS LÀ. »**

---

## CE NOUVEAU SCHÉMA FAMILIAL A DES CONSÉQUENCES POSITIVES ET SATISFAISANTES

Après avoir effectué ce changement de leur statut, les **pères pionniers perçoivent leur choix de manière positive**. En effet, très peu de répondants ont exprimé des avis négatifs sur leur situation. Les trois premières conséquences évoquées par les répondants sont représentées à la FIGURE 10.

La première conséquence positive est l'**opportunité d'une meilleure carrière pour la partenaire**. Ensuite, vient le **bonheur des enfants**. L'étude démontre clairement une concordance entre les deux principales raisons données par les pères pour justifier leur choix, notamment supporter la carrière de leur conjoint et passer plus de temps avec leur famille, et les conséquences positives qu'ils évoquent.

L'avis des femmes est relativement aligné sur celui des hommes. L'une d'entre elle raconte : « Mon mari prend en charge les tâches de la maison et sa présence est importante, qu'il s'agisse des repas, d'accompagner les enfants, etc. Le fait de savoir qu'il est là me tranquillise aussi. »

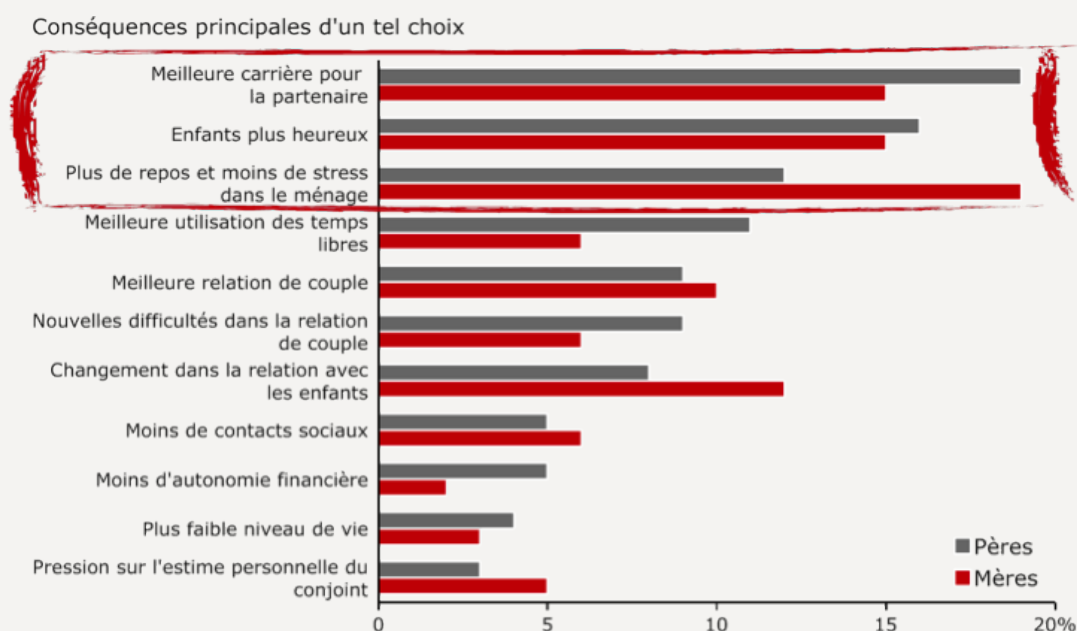


FIGURE 10 : LES PLUS GRANDS AVANTAGES SONT ÉGALEMENT PERÇUS PAR LES PÈRES ET LES MÈRES

## CE NOUVEAU SCHÉMA FAMILIAL A DES CONSÉQUENCES POSITIVES ET SATISFAISANTES

De manière plus générale sans prendre en compte les aspects précis, **plus de la moitié des pères de ces ménages non-traditionnels sont satisfaits de leur situation.**

L'un d'entre eux justifie ceci : « Pour moi, ce mode de vie est tout naturel et mon choix a été positif. Je le vois comme une progression naturelle de la société. Je ne veux pas être un père qui n'est jamais là. »

Parmi les autres répondants, **32% éprouvent des sentiments partagés** quant à leur choix, selon le moment. Cela suggère que bien qu'il y ait plusieurs avantages, ils rencontrent **certains inconvénients dans leur situation au quotidien** (VOIR FIGURE 11).



FIGURE 11 : LA PLUPART DES PÈRES SONT SATISFAITS DE LEUR DÉCISION

## PLUS DE LA MOITIÉ DES PÈRES DE CES MÉNAGES NON-TRADITIONNELS SONT SATISFAITS DE LEUR SITUATION







**LES PÈRES INTERROGÉS RESENTENT UN SOUTIEN  
MODESTE DE LA PART DE LEUR FAMILLE, LEURS  
AMIS ET LEURS COLLÈGUES DE TRAVAIL**

---

## DES OBSTACLES PERSISTENT CEPENDANT

Malgré les nombreux avantages répercutés sur leur vie de famille, les pères pionniers rencontrent aussi certaines difficultés. Celles-ci sont identifiées à la FIGURE 12. Premièrement, la contrainte financière semble être un élément important. Le ménage ne peut en effet pas se permettre autant de dépenses que dans une situation où deux salaires subviennent à ses besoins. L'homme peut aussi avoir des difficultés à accepter sa dépendance financière.

Une des conjointes interrogées décrit ce fait : « Il est difficile pour mon mari d'accepter l'idée qu'il n'est pas la personne qui contribue principalement aux besoins financiers de notre famille. »

Ensuite, l'exclusion de la vie active est un autre point d'achoppement à ce modèle familial.

Un père pionnier confirme ainsi : « Je remarque que mon statut limite mes interactions sociales et les invitations que je peux recevoir du monde extérieur. »

De plus, les nécessités professionnelles des hommes semblent toujours s'exprimer, notamment à cause de la pression de l'employeur mais aussi des peurs liées aux conséquences de leur choix sur leur carrière.

« Il y a des jours où les challenges de mon travail me manquent et, par exemple, mon anglais n'est plus aussi bon qu'avant puisque je ne le pratique plus si souvent. Mais on ne peut pas tout avoir et, avec le recul, c'était une bonne décision. »

Enfin, la perception de l'entourage, à la fois des amis et de la famille constitue un dernier obstacle mis en évidence par les pères. Cependant, une part non négligeable des pères interrogés ne voit aucun obstacle à cette situation.

Principaux obstacles perçus selon les pères

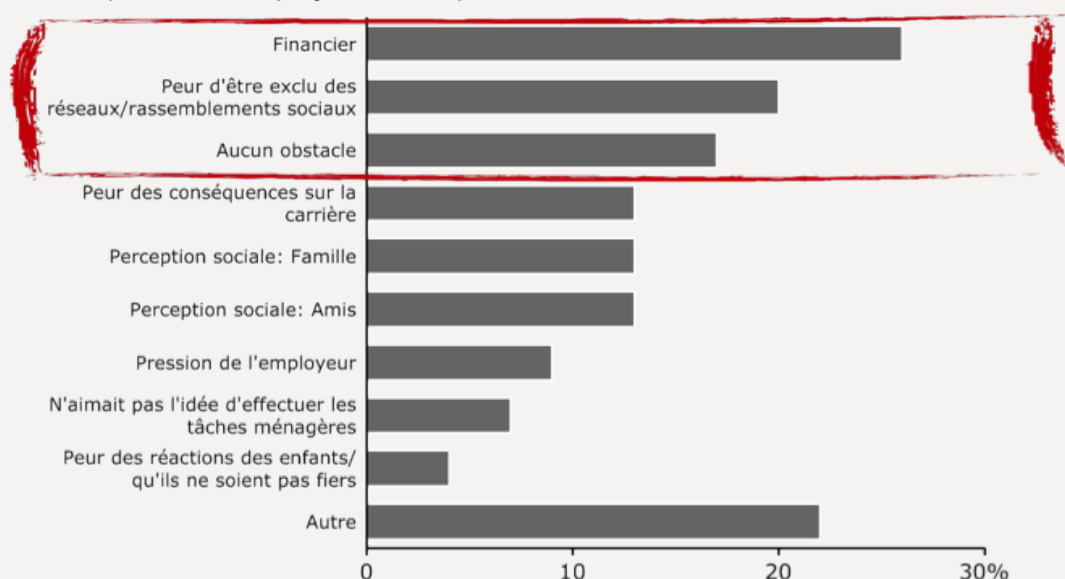


FIGURE 12 : AVANT DE PRENDRE LEUR DÉCISION, LES FUTURS PÈRES PIONNIERS PERCEVAIENT DES OBSTACLES D'ORDRE FINANCIER ET SOCIAL, MAIS UN GROUPE IMPORTANT D'ENTRE EUX NE VOYAIT AUCUN INCONVÉNIENT

## DES OBSTACLES PERSISTENT CEPENDANT

Les obstacles clés identifiés par les pères (aspects financiers, sociaux et professionnels) sont **directement liés à la diminution de leur temps de travail**. Cette réduction d'horaires peut parfois s'accompagner d'un ralentissement de leur carrière. On remarque que 92% des pères ciblés travaillaient préalablement à plein temps. Après ce choix, la part de ces hommes travaillant à temps plein atteint 57%, soit une réduction de 35 points. À l'opposé, on constate une **augmentation du nombre de temps partiels et de pères au foyer**, mais également de sans-emplois et retraités.

Evolution de la situation professionnelle

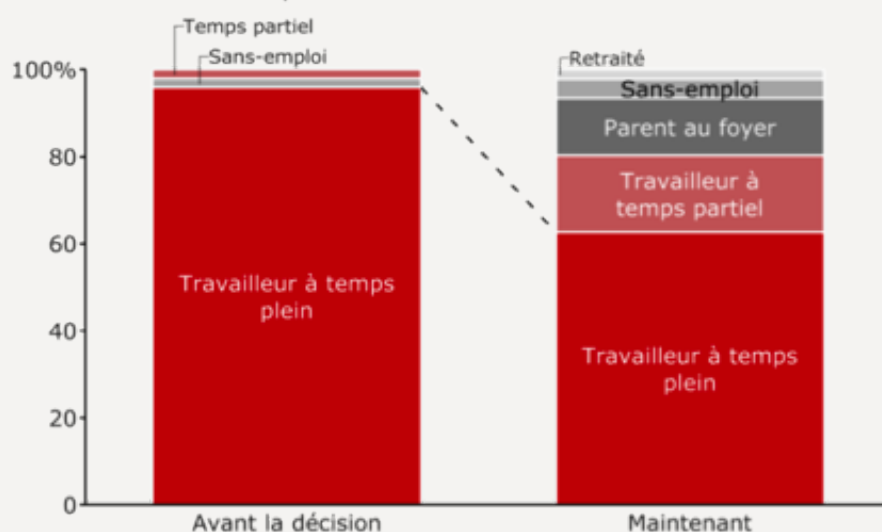


FIGURE 13 : LA PROPORTION DES PÈRES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS BAISSÉ SIGNIFICATIVEMENT APRÈS LEUR IMPLICATION DANS LE MÉNAGE

**APRÈS LEUR CHOIX, LA PART DE CES HOMMES TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN ATTEINT 57%, SOIT UNE RÉDUCTION DE 35 POINTS**

## DES OBSTACLES PERSISTENT CEPENDANT

Le changement des perceptions de l'entourage des ménages adoptant cette politique représente un grand défi. En effet, les pères de famille interrogés ressentent un **soutien relativement modeste de la part de leur famille, leurs amis et leurs collègues de travail.**

Un père pionnier illustre ce point : « Notre environnement n'était pas spécialement prêt à cette transition lorsque nous l'avons décidée. »

Un autre ajoute : « Les inconvénients de cette situation sont les réactions négatives. Même si je vois de plus en plus de couples dans une situation similaire, ce n'est toujours pas socialement accepté. »

Même si les pères remarquent un sentiment de soutien relativement plus important de la part de leurs amis féminins, des enfants et de leur partenaire, de manière générale, **le sentiment de fierté par rapport au rôle des pères pionniers est très peu mis en avant.**

Un père pionnier en fait part : « Je pense qu'il faudrait davantage valoriser les tâches que l'on fait à la maison. Il y a très peu de reconnaissance de ce que l'on fait de la part de la société. Ceci est vrai pour les pères mais aussi pour les mères. »

Perception de l'entourage selon les pères

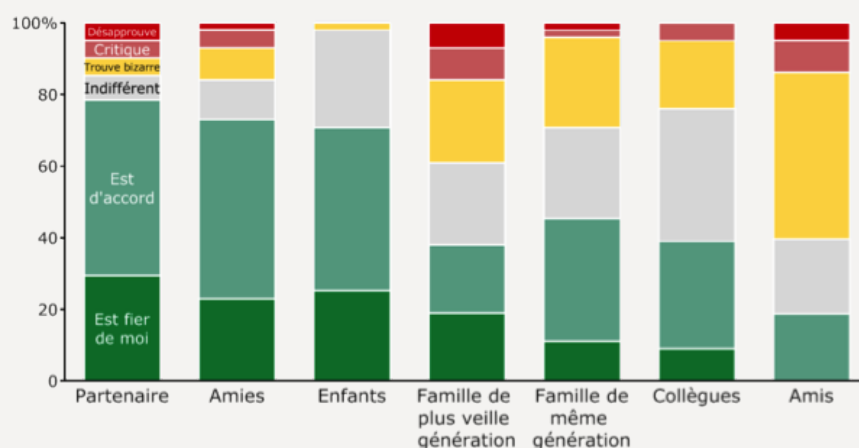


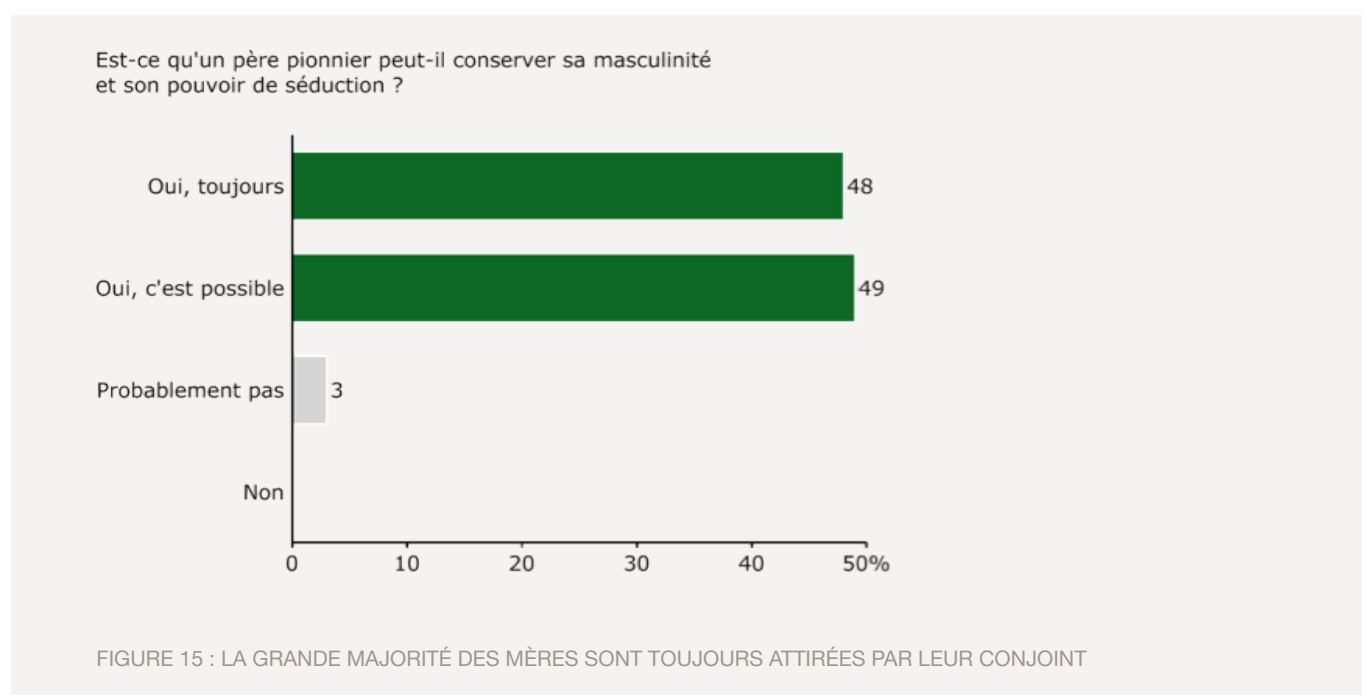
FIGURE 14 : LES PÈRES PERÇOIVENT DES OPINIONS TRÈS PEU POSITIVES DE LEUR ENTOURAGE PAR RAPPORT À LEUR CHOIX

## LES PÈRES INTERROGÉS RESENTENT UN SOUTIEN MODESTE DE LA PART DE LEUR FAMILLE, LEURS AMIS ET LEURS COLLÈGUES DE TRAVAIL

## DES OBSTACLES PERSISTENT CEPENDANT

Sur base de ces résultats, trois constatations peuvent être formulées.

La première est que les pères décidant de prendre la majeure responsabilité de la vie familiale dans leur couple **ne ressentent pas tous de sentiment de fierté de la part de leur partenaire**. Cette observation devrait attirer l'attention des mères sur la nécessité de montrer des marques d'appréciation à leur partenaire pour leurs efforts. Néanmoins, la décision de ces pères **n'altère pas l'attirance de leur partenaire à leur égard**, car 97% des mères interrogées affirment qu'un homme peut effectivement conserver sa masculinité et son attractivité en choisissant de consacrer plus de temps à sa vie familiale.



La deuxième constatation concerne le **soutien peu important des amis masculins mais aussi des collègues**. Il existe un manque de soutien explicite dans notre société et nos entreprises pour ces pères qui prennent en charge leur ménage. Alors que les initiatives de parité des genres ont historiquement été concentrées sur les femmes, il semble qu'**un changement des mentalités de notre société et du monde des entreprises est aussi nécessaire pour les hommes**.

Enfin, les mères concernées perçoivent davantage de soutien envers leur partenaire de la part de l'entourage que leur conjoint lui-même.

Une mère dont le mari est un père au foyer explique : « Je pense que ce que fait mon mari est de grande valeur pour notre famille. Cependant, il ne trouve pas cela aussi important qu'un travail ».

## DES OBSTACLES PERSISTENT CEPENDANT

Perception de l'entourage selon les mères

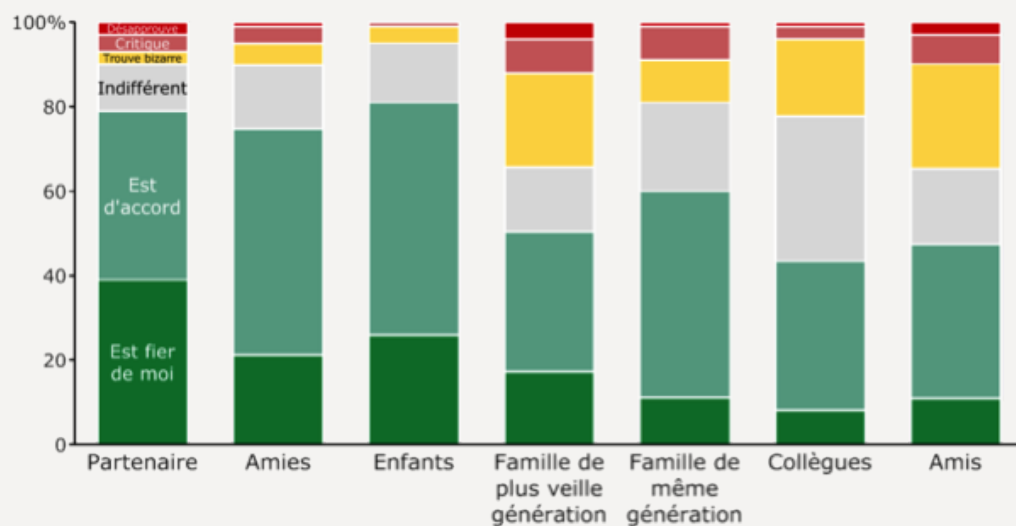


FIGURE 16 : LES MÈRES PERÇOIVENT UN PLUS GRAND NIVEAU DU SOUTIEN QUE SES CONJOINTS

**UN CHANGEMENT DES MENTALITÉS DE NOTRE SOCIÉTÉ ET DU MONDE DES ENTREPRISES EST AUSSI NÉCESSAIRE POUR LES HOMMES**

A black and white photograph of a man holding a baby. The man is wearing a dark blazer over a striped shirt and jeans. He is looking down at the baby with a focused expression. The baby is wearing a light-colored, patterned outfit. The background is a plain, light color.

**IL EST FONDAMENTAL DE PROMOUVOIR  
LE RÔLE PARENTAL DU PÈRE  
DANS LA SOCIÉTÉ ET LES ENTREPRISES**

---

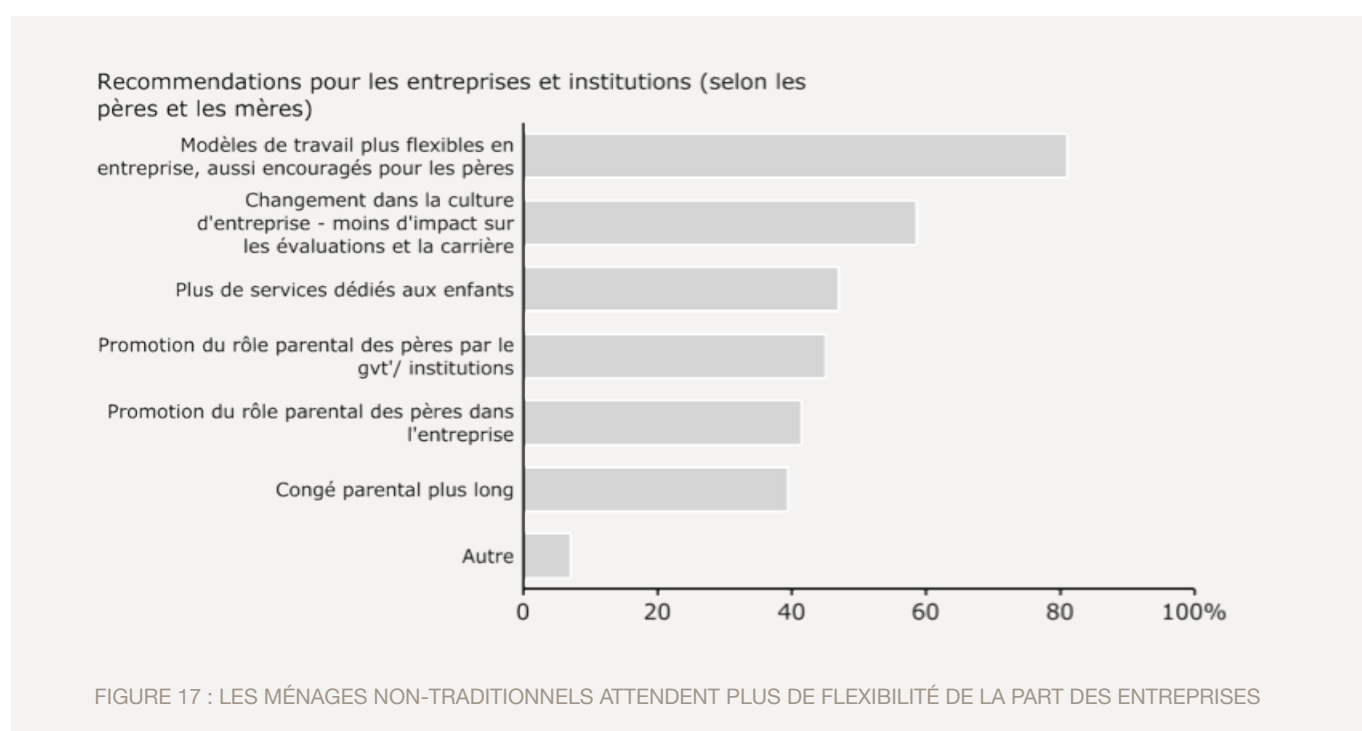


## DEMANDES VIS-À-VIS DE LA SOCIÉTÉ

Les ménages dont les pères de famille consacrent plus de temps à leur vie de famille souhaiteraient **plus de flexibilité au travail** ainsi que la reconnaissance et la **promotion du rôle parental du père dans la société et les entreprises**.

Un père explique : « Du côté du travail, je pense qu'il faudrait changer les choses pour rendre moins difficile la possibilité de concilier vie de famille et profession. »

Ces constatations sont alignées sur les résultats d'une étude sur l'égalité des genres menée par Bain & Company au Royaume-Uni en 2013 qui a analysé les programmes d'horaires de travail flexibles.



## DEMANDES VIS-À-VIS DE LA SOCIÉTÉ

Notre étude a permis de dégager trois conclusions importantes pour les entreprises.

Dans un premier temps, les entreprises doivent répondre aux attentes de flexibilité en offrant des **options de travail flexibles** pas seulement aux mères mais aussi aux pères. En effet, ces programmes sont de plus en plus demandés. Ceci est d'autant plus important que, selon l'étude menée au Royaume-Uni, lorsqu'une entreprise ne les propose pas à ses employés, ceci impacte très négativement leur satisfaction vis-à-vis de leur employeur.

Deuxièmement, en **partageant les expériences de pères** profitant de ces programmes tout en conservant des postes à responsabilités et des possibilités d'évolution de carrière, les entreprises pourraient améliorer les opinions actuelles des collègues et amis ainsi qu'**augmenter la visibilité de ces programmes** pour qu'ils ne soient plus perçus comme limitant le développement d'une carrière.

Enfin, pour qu'un tel programme fonctionne c'est-à-dire qu'il soit disponible mais aussi utilisé par les employés, il doit être encouragé par l'entreprise. Ces programmes doivent **faire partie de la culture d'entreprise** et être soutenus à travers celle-ci, notamment par les dirigeants.

En conclusion, il est impératif pour les entreprises d'offrir, de rendre attractifs et de soutenir ces programmes de flexibilité d'horaires pour les pères et les mères et de les **insérer dans la culture de l'entreprise**.

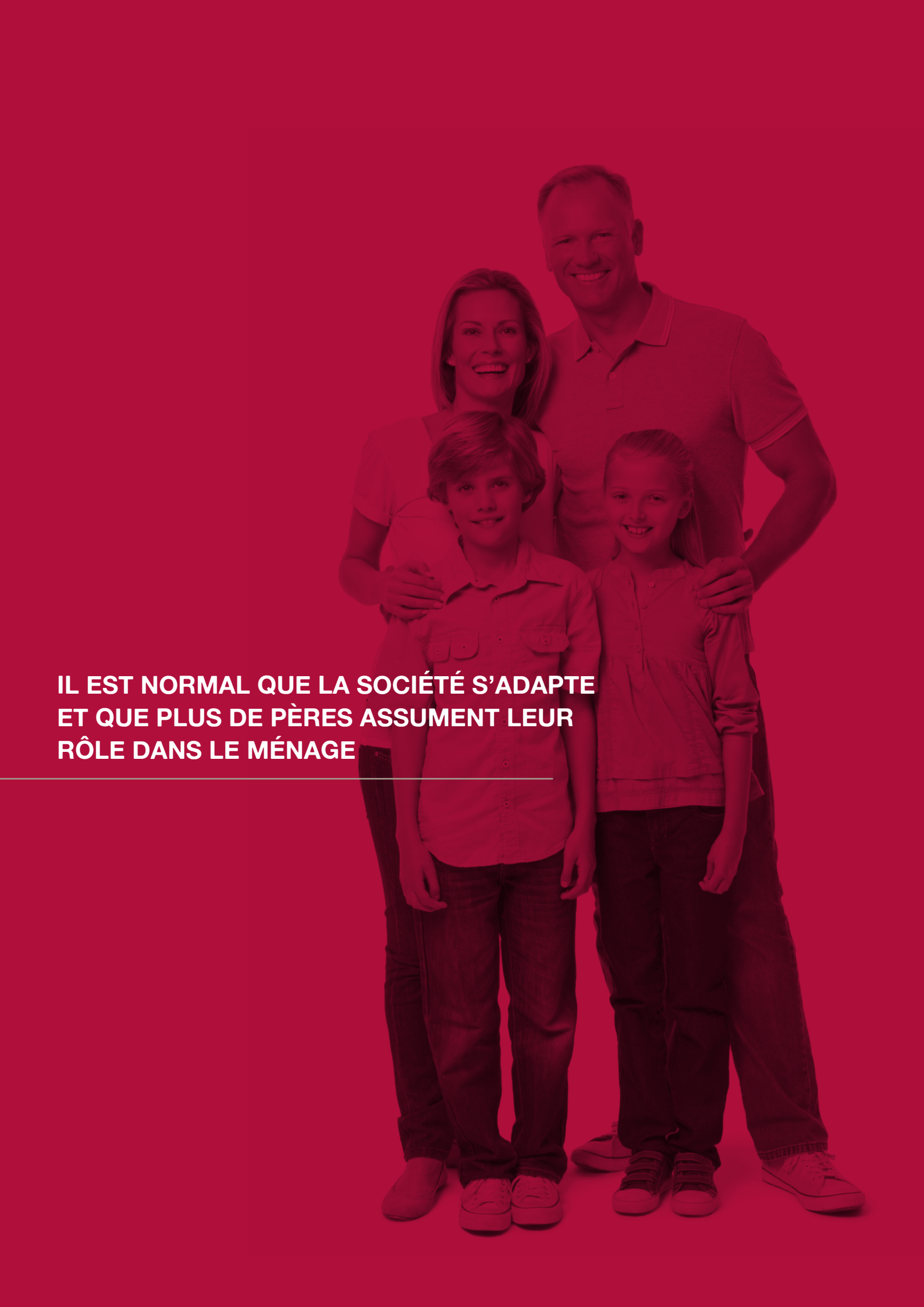
En parallèle, il est attendu du gouvernement et de la société qu'ils améliorent les **services de garde d'enfants** et la promotion du rôle de père.

Un père commente ce point : « Des ajustements ont dû être opérés. Maintenant, c'est moi que l'école appelle en cas de problème et non ma conjointe. »

## LES OPTIONS DE TRAVAIL FLEXIBLE DOIVENT FAIRE PARTIE DE LA CULTURE D'ENTREPRISE

---





**IL EST NORMAL QUE LA SOCIÉTÉ S'ADAPTE  
ET QUE PLUS DE PÈRES ASSUMENT LEUR  
RÔLE DANS LE MÉNAGE**

---

## CONCLUSIONS

Les conjoints masculins qui assument la responsabilité principale de leur ménage le font, d'abord et avant tout, pour **soutenir la carrière de leur partenaire**. Le modèle s'étend bien au-delà du congé parental typique : les familles qui choisissent ce modèle y sont engagées, prouvant que cette décision peut s'inscrire **dans la longévité et la continuité**. Plus de 50 % des pères pionniers interrogés suivent ce modèle depuis plus de cinq ans, et la plupart s'attendent à le poursuivre pour plus de 3 ans ou indéfiniment.

Dans ces ménages non traditionnels, **les hommes s'impliquent beaucoup dans les tâches ménagères**, en les partageant avec leur conjointe. Cependant, cette nouvelle organisation familiale **n'a pas encore réalloué complètement ni éliminé la prévalence des rôles traditionnels de genre**. En effet, les mères sont encore très impliquées dans certaines activités qui leur étaient traditionnellement attribuées.

Les familles qui optent pour cette organisation sont satisfaites de leur choix. De plus, elles ont tendance à évoquer ses **conséquences positives** telles que l'amélioration de la progression de la carrière de la mère, la diminution du stress dans les activités domestiques ainsi que **des enfants et des relations familiales plus heureux**.

Néanmoins, assurer une reconnaissance adéquate pour les pères qui assument des responsabilités principales dans la maison est essentiel. À l'heure actuelle, les **pères interrogés ne se sentent pas assez soutenus par leur entourage**, et seulement 30% d'entre eux estiment que leur partenaire est fière d'eux. Cela souligne la nécessité pour les mères d'**améliorer leurs démonstrations de gratitude**, de fierté et d'appréciation envers leur partenaire.

En dehors du cercle familial, les pères ont un **besoin encore plus grand du soutien d'amis masculins**, qui, de manière plus significative que les autres réseaux, désapprouvent, critiquent, ou trouvent bizarre ce choix. Cette attitude pourrait être un **obstacle majeur à la poursuite du développement de ce modèle**.

Bien que des premiers signes de réussite apparaissent, des questions demeurent sur la façon de propager ce modèle familial. Les ménages s'attendent à ce que certains progrès soient accomplis dans leur environnement pour que le modèle soit **plus accessible, plus socialement accepté, et plus soutenu par le monde de l'entreprise**. Concrètement, les entreprises et le gouvernement pourraient encourager cet avancement en **promouvant le rôle des pères** et en **élargissant les options de flexibilité** du temps de travail à ceux-ci.

Malgré le fait que ce nouveau schéma familial n'en soit qu'à ses débuts, il constitue un **premier pas pour l'égalité hommes-femmes** dans les aspects quotidiens et professionnels de la vie et il doit faire l'objet d'une réflexion commune entre partenaires.

Un père commente : « Pour moi, ce mode de vie est tout naturel. Il a été un vrai choix. La conséquence la plus positive est le contact avec mes enfants. Étant donné le nombre croissant de femmes à des postes de niveau « senior » dans nos entreprises, il est normal que la société s'adapte et que plus de pères assument leur rôle dans le ménage. »

Une mère faisant partie d'un de ces ménages non-traditionnels affirme : « Ce sont les enfants qui sont les premiers à bénéficier de notre choix. Mon mari est un père fantastique. J'ai aussi eu l'occasion de faire progresser ma carrière. »



## ANNEXE : DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

L'échantillon de répondants est constitué de :

Couples hétérosexuels en Belgique ayant ou ayant élevé au moins un enfant

49 pères prenant la majeure responsabilité des tâches ménagères

98 mères dont le mari répond à ce profil

Cet échantillon appartient à une classe de revenus moyenne à supérieure, impliquant que ce choix s'est fait de manière délibérée et non forcée. En effet, moins le ménage jouit de ressources financières, moins ce choix apparaît comme une solution envisageable et plus celui-ci est contraint (ex : licenciement, chômage,...).

Les FIGURES 1A et 2A décrivent la situation professionnelle actuelle des répondants.

La majorité des mères (83%) travaillent à temps plein et 67% d'entre elles ont un emploi dans le secteur privé. 48% de ces femmes occupent un poste de cadre et/ou de dirigeant.

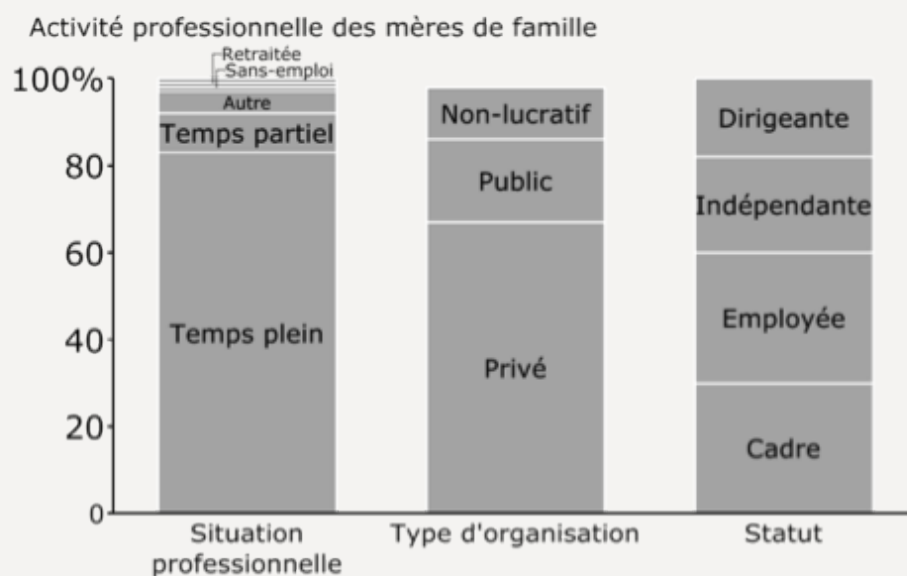


FIGURE 1A : LA PLUPART DES MÈRES CIBLÉES TRAVAILLENT À TEMPS PLEIN ET DANS DES ORGANISATIONS PRIVÉES

## ANNEXE : DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

Les pères, quant à eux, ont un emploi à temps plein dans 57% des cas. 64% travaillent dans le privé.

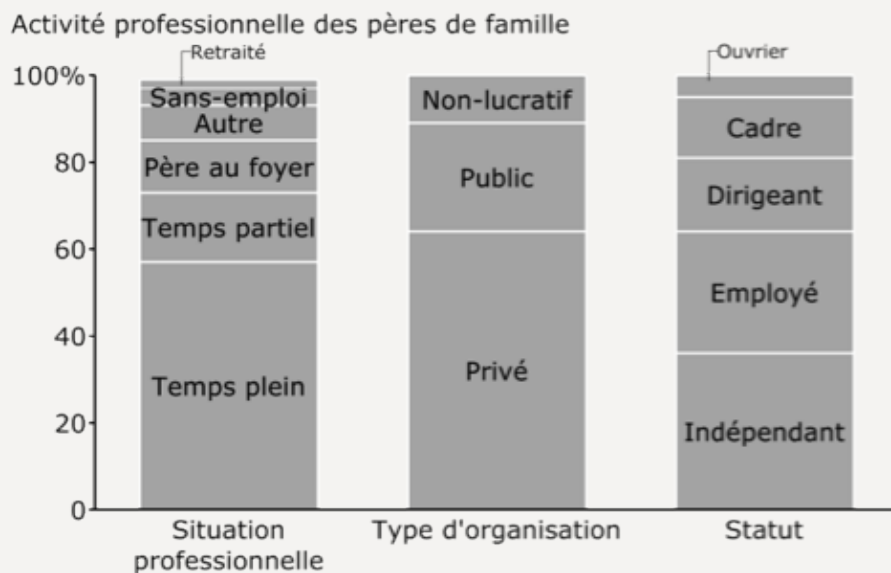


FIGURE 2A : LA PLUPART DES PÈRES CIBLÉS TRAVAILLENT À TEMPS PLEIN ET DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Leur niveau d'éducation est élevé. En effet, 92% des mères ciblées possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur contre 90% des pères. Par ailleurs, 79 % des mères ont un diplôme universitaire contre 61 % des pères.

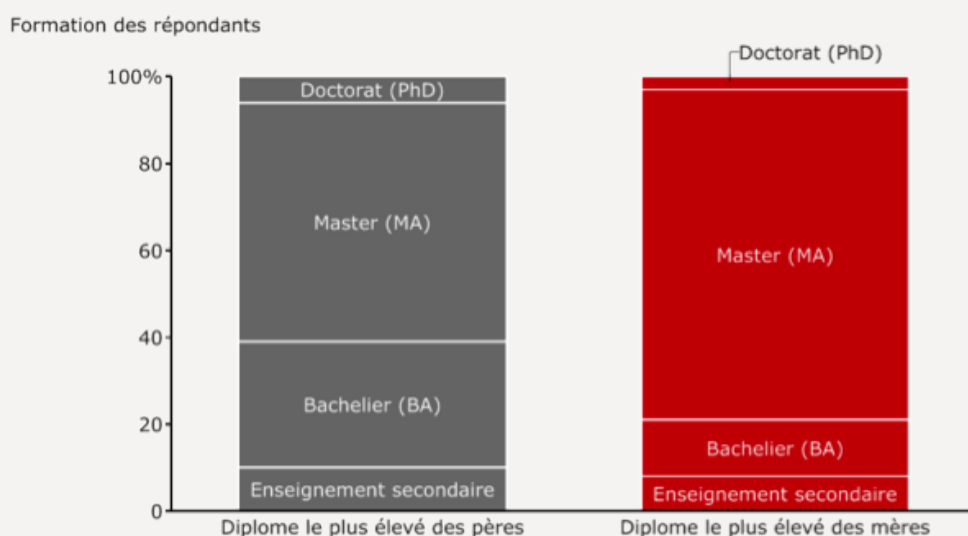
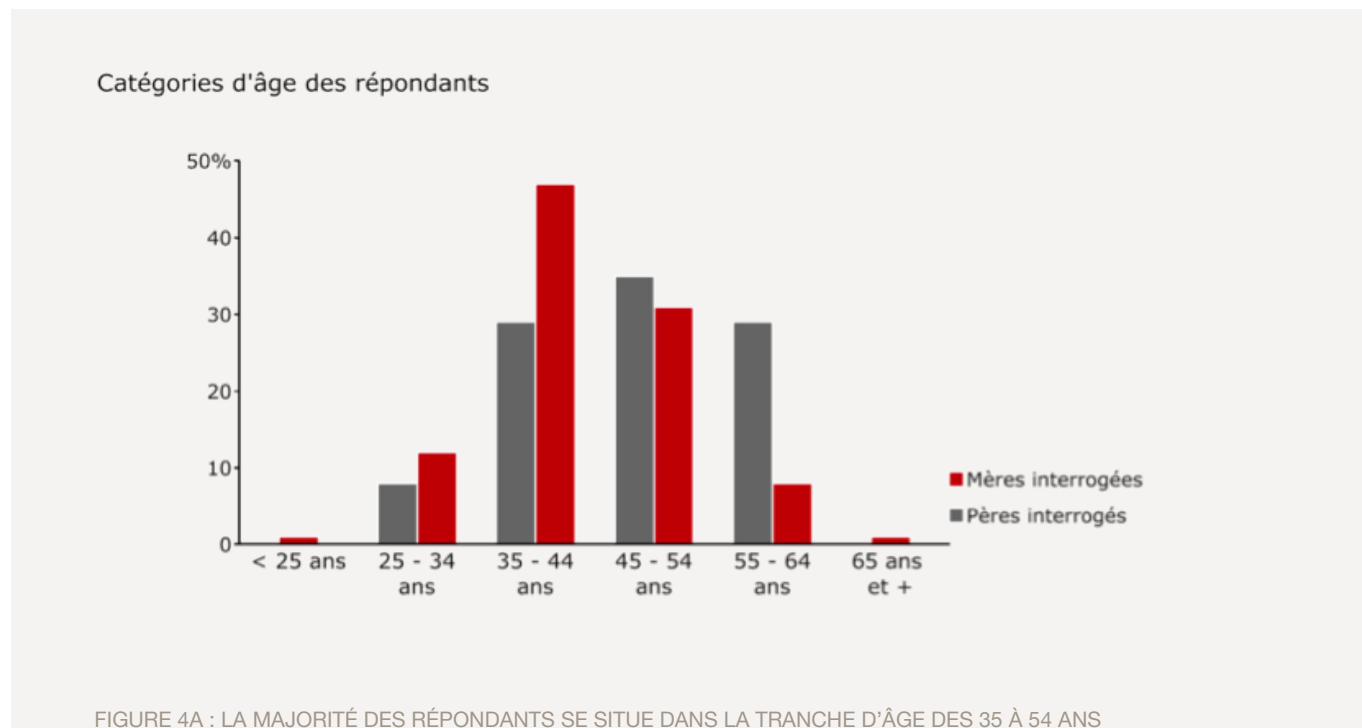


FIGURE 3A : L'ÉCHANTILLON A UN NIVEAU D'ÉDUCATION ÉLEVÉ

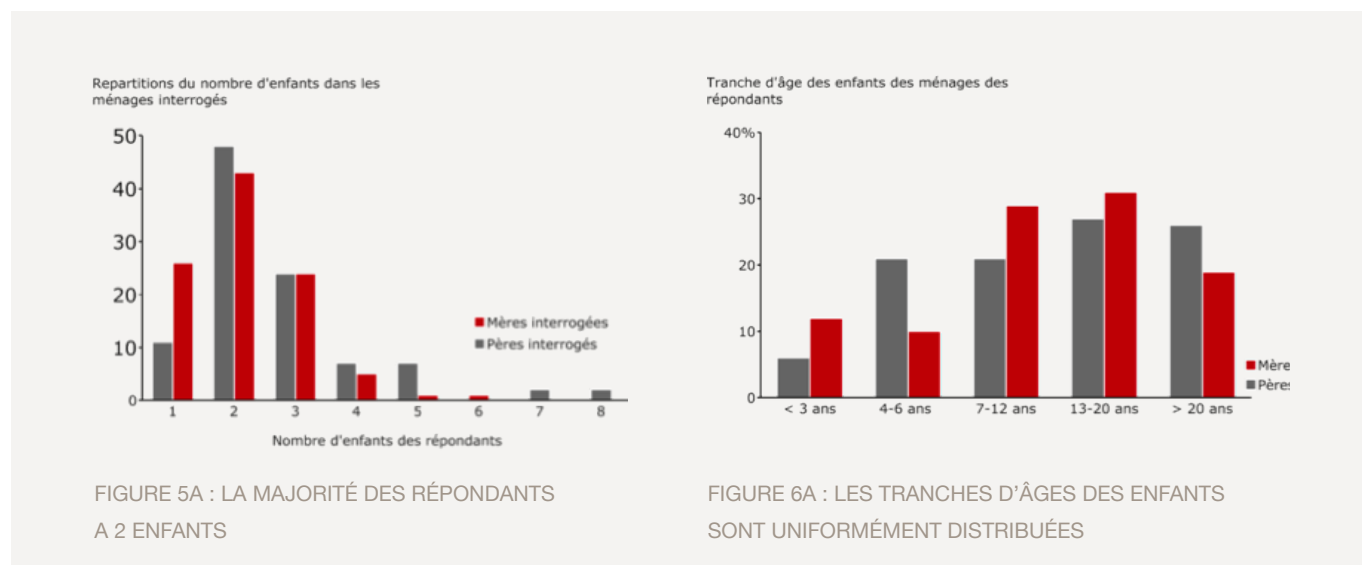


## ANNEXE : DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

La majorité des répondants se situe dans la tranche d'âge des 35 à 54 ans. 41% ont entre 35 et 44 ans et 32 % ont entre 45 et 54 ans.



Les couples ont généralement 2 enfants. Environ 25% des répondants, tant dans les familles des hommes que des femmes, a 3 enfants. Les tranches d'âges des enfants sont uniformément distribuées.





## REMERCIEMENTS

Nous remercions chaleureusement les membres du comité de pilotage de cette étude, pour leurs témoignages et leurs expertises :

Isabella Lenarduzzi, JUMP

Amandine Peeters, JUMP

Evy Hellinckx, Bain & Company

Pierre Lhoest, Bain & Company

Nina Mirzoeva, Bain & Company

Hélène Coninck, Bain & Company

Ines de Biolley, Cabinet de la Vice-Première Ministre, Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances,  
Joëlle Milquet

Dorothee Klein, Cabinet de la Vice-Première Ministre, Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances,  
Joëlle Milquet

Françoise Goffinet, Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes

Ines Edel Garcia, Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes

Lutgard Vrints, Gezinsbond

Pierre Lemaire, La Ligue des familles

Bertrand Salord, Women in Leadership

Freddy Van Eeckhout, Responsable diversité au Ministère de la Défense

Frédéric Goelen, père au foyer

Annalisa Gigante, International Business Executive et en couple avec un père pionnier

Els Blaton, CEO d'Everis et en couple avec un père pionnier

Nous remercions également l'ensemble des réseaux qui ont contribué à la diffusion du questionnaire :



Ainsi que les médias partenaires :





JUMP offre aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels et leurs aspirations personnelles, et soutient les organisations et entreprises qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants.

Pour plus d'information, surfez sur [www.jump.eu.com](http://www.jump.eu.com).



### **Shared Ambition, True Results**

Bain & Company est l'entreprise de conseil en stratégie vers laquelle les dirigeants se tournent pour prendre les grandes décisions qui changeront leur entreprise

Bain conseille ses clients sur des sujets tels que la stratégie, les opérations, l'organisation, la technologie et les fusions-acquisitions. Nous développons des outils pratiques et personnalisés qui permettent à nos clients d'agir concrètement dans leur organisation et de développer les nouvelles compétences nécessaires à l'implémentation de changements. Nos clients surperforment le marché boursier d'un rapport de 4 pour 1. Avec ses 48 bureaux situés dans 31 pays, Bain propose son expertise à des clients de toute industrie et tout horizon.

### **Ce qui nous différencie**

Nous pensons qu'un consultant est bien plus qu'un conseiller. En effet, nous nous mettons à la place de nos clients pour leur proposer des résultats et non des projets. Nous alignons nos motivations aux leurs et lions nos honoraires à leurs résultats. Pour dégager le plein potentiel de leur entreprise, nous collaborons étroitement avec eux. Nos valeurs et processus profitent à nos clients, nos employés et à la communauté.

Pour plus d'information, surfez sur [www.bain.com](http://www.bain.com).