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

Etude réalisée par JUMP et Axiom CP

**Trois quarts des hommes voient un avantage personnel à plus d’égalité avec les femmes au travail. Pourtant, lorsqu’il s’agit d’aider la progression professionnelle des femmes, ils ne sont plus que 19% à le faire.**

**De plus, 1/3 des répondants s’y opposent (au moins passivement) et 47% sont plutôt favorables mais totalement passifs.**

Si en Europe, 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 les efforts déployés, la présence des hommes est rare lors des évènements ou des formations sur la mixité dans le monde du travail. Et pourtant, **la question de l’égalité des genres au travail engage la responsabilité des hommes puisqu’ils détiennent 90% des postes de pouvoirs** exécutifs au sein des entreprises (comités de direction des grandes entreprises).

Pour être plus égaux en entreprise, il faut plus de femmes dans les fonctions de management et plus de partage des tâches domestiques. Voilà pourquoi JUMP a réalisé il y a deux ans une enquête sur les [pères pionniers](http://jump.eu.com/files/2014/SURVEY/DWN/SURVEY_PERES_EUROPE_REPORT_EN_UK.pdf), c’est-à-dire sur les couples qui renversent les rôles traditionnels avec 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 les hommes, dans leur ensemble, sur leur perception de la place des femmes au travail.

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

Notre étude fait ressortir plusieurs critères qui influencent les réponses des participants. Ainsi, 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. De même, le fait qu’il soit en couple avec une femme qui fait carrière incite le partenaire à être sensible aux questions d’égalité.

Le profil des hommes réticents à l’égalité professionnelle, correspond à des individus dans la trentaine, ou qui n’ont pas d’enfants ou uniquement des fils. Ils sont souvent en couple avec une femme qui ne travaille pas ou peu.

Concernant, les hommes qui reconnaissent bénéficier de certains avantages liés à l’égalité au travail, les employés et les cadres intermédiaires mettent d’abord en avant l’accès à un meilleur équilibre vie privé/vie professionnelle.

Pour les hommes, la possibilité d’être plus libres dans leur masculinité est également perçue comme un avantage majeur issu de plus d’égalité. Enfin, l’augmentation de la performance de l’entreprise fait aussi partie des résultats qui ressortent de l’enquête. Ce dernier facteur est perçu de façon égale par les cadres supérieurs et les dirigeants.

59% des hommes n’ont pas de crainte pour leur propre avancement dans une entreprise qui promeut l’égalité professionnelle. Cependant, ils pensent qu’une grande partie de leurs collègues masculins (65%) se sentent menacés par la progression des femmes ! Ce sont surtout les quotas (ou objectifs chiffrés) qui effraient les hommes.

**Si près de trois quarts des hommes ayant répondu à l’enquête disent voir des avantages personnels à l’égalité, un tiers des participants avouent malgré tout être opposés passivement ou activement à cette égalité**. Ces profils appartiennent principalement à trois catégories :

- les hommes, employés ou cadres intermédiaires, plus particulièrement dans la trentaine qui travaillent souvent dans un environnement très compétitif où l’avancée des femmes peut être ressentie comme une menace pour leur propre progression.

- les hommes qui ne sont pas en couple, n’ont pas d’enfant ou uniquement des fils

- 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 regardent 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.

Seul 10% des répondants sont conscients que ce qui empêche les femmes de réaliser leur plein potentiel est avant tout lié au fonctionnement de la société et à la culture de l’entreprise. Notre enquête a prouvé l’existence de stéréotypes de genre : 19% des répondants pensent que les femmes n’ont globalement pas l’ambition d’accéder aux postes de management et 14% estiment qu’elles n’ont pas tous les atouts nécessaires au leadership.

Notons également que plus d’un répondant sur quatre (28%) affirme faire des remarques sexistes. Ces derniers appartiennent majoritairement aux catégories d’hommes résistants à l’égalité.

Dans le cas de sexisme ou de discrimination, aussi légères et «amusantes» que ces remarques et attitudes puissent paraître, le silence face à ces situations, renforce le sentiment d’impunité et encourage de tels comportements. Dans tous les cas, cela n’aide pas la culture de l’entreprise à rejeter ce type de comportement et les autres hommes ne devraient pas rester silencieux s’ils veulent vraiment que le phénomène disparaisse.

**Les femmes sont-elles responsables ?**

Les hommes sondés pensent que leur entreprise est plutôt inclusive par rapport aux femmes et que chacun est traité avec égalité. Pour être plus performant en matière d’égalité au travail, 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 en l’efficacité des réseaux de femmes ou des formations qui leur sont spécifiquement dédiées. D’une manière générale toute action adressée spécifiquement aux femmes ou toute évaluation de la progression de la mixité (avec des indicateurs de la performance) n’est pas désirée par une grande majorité d’hommes.

Dans le même registre, les répondants pensent que 35% de leurs collègues masculins **se sentent menacés par les objectifs chiffrés(quotas) ; objectifs** que de plus en plus d’entreprises mettent en place pour augmenter la mixité.

Notre explication réside dans le fait que beaucoup d’hommes n’ont pas conscience de l’inégalité qui sévit au sein des entreprises depuis toujours et que les quotas servent à rééquilibrer un quota inconscient, culturel et historique favorable aux hommes. C’est un phénomène bien connu, **les privilégiés n’ont pas conscience de leurs privilèges peut-être « parce qu’ils n’ont pas intérêt à l’être » (Léo Thiers-Vidal)**.

**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 désormais urgent de sensibiliser les hommes aux profonds changements sociétaux qui sont la conséquence de rapports plus égaux entre les genres. Les hommes aussi doivent comprendre que notre histoire collective teintée de patriarcat a façonné les modèles familiaux, les stéréotypes qui enferment les hommes et les femmes ainsi que la construction d’un modèle dominant de leadership. Les hommes doivent prendre conscience qu’ils ont bénéficié jusqu’à présent d’un quota invisible en leur faveur.

Voilà pourquoi JUMP et AXIOM ont construit des formations en entreprise uniquement à destination 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 de rendre les entreprises 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.

**Compléments d’information :**

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. 31% sont des dirigeants, 62% sont des employés, cadres intermédiaires ou «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 700 sont en France et 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.

**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 en management 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)