



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 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.

RÉSULTATS EN FRANCE ET EN EUROPE

UNE ÉTUDE MENÉE PAR JUMP EN COLLABORATION AVEC BAIN & COMPANY

MAI 2014

PÈRES PIONNIERS : DERRIERE CHAQUE GRANDE FEMME SE CACHE UN GRAND HOMME

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



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.

BAIN & COMPANY

"Shared Ambition, True Results"

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.

Le rapport de cette étude, la transcription des 10 interviews et la revue de presse
sont disponibles au téléchargement sur www.jump.eu.com

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION



P. 4



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

P. 7

CE NOUVEAU SCHÉMA FAMILIAL A DES CONSÉQUENCES POSITIVES



P. 13



DES OBSTACLES PERSISTENT

P. 17

LEURS REQUÊTES À LA SOCIÉTÉ



P. 23



CONCLUSION

P. 27

INTRODUCTION

Selon un rapport publié par Eurostat en 2013, la part des femmes âgées de 30 à 34 ans ayant achevé des études supérieures était plus élevée que celle des hommes en 2012 (40,0% contre 31,6%) en moyenne dans l'UE27. Cette proportion marque un **changement considérable** par rapport au niveau d'éducation des femmes 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. La présente étude fait suite à une précédente étude sur le même sujet menée en Belgique et publiée en novembre 2013.

Le public interrogé est constitué d'hommes et de femmes européens de la communauté JUMP et des membres des différents réseaux et médias partenaires de l'étude. **76 pères et 163 mères ont été interrogés à travers 16 pays européens**, principalement en France et en Belgique. 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).

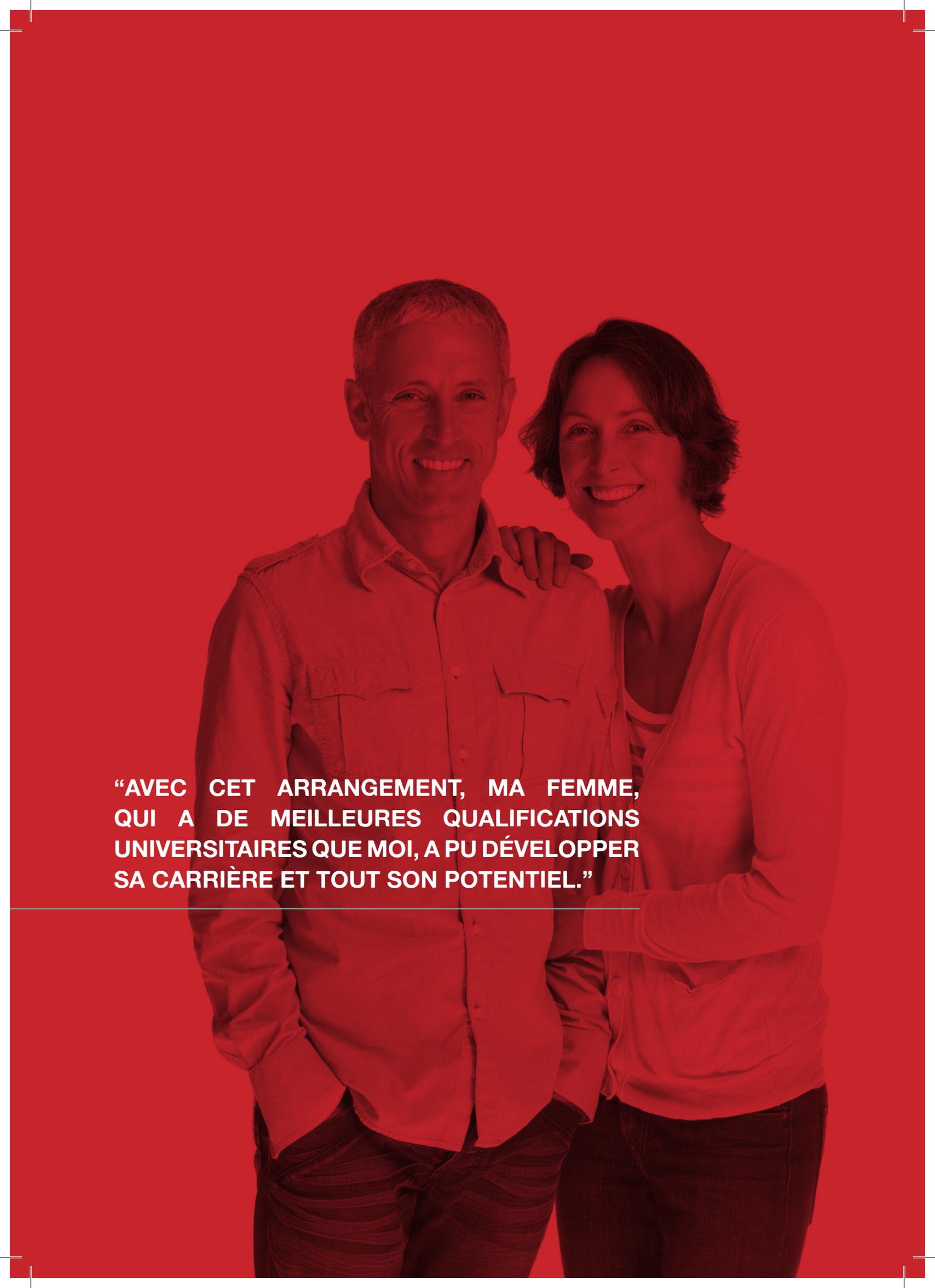


CES PÈRES PIONNIERS ONT FAIT LE CHOIX DÉLIBÉRÉ DE SOUTENIR LA CARRIÈRE DE LEUR PARTENAIRE SUR LE LONG TERME.

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 GENRES, 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.

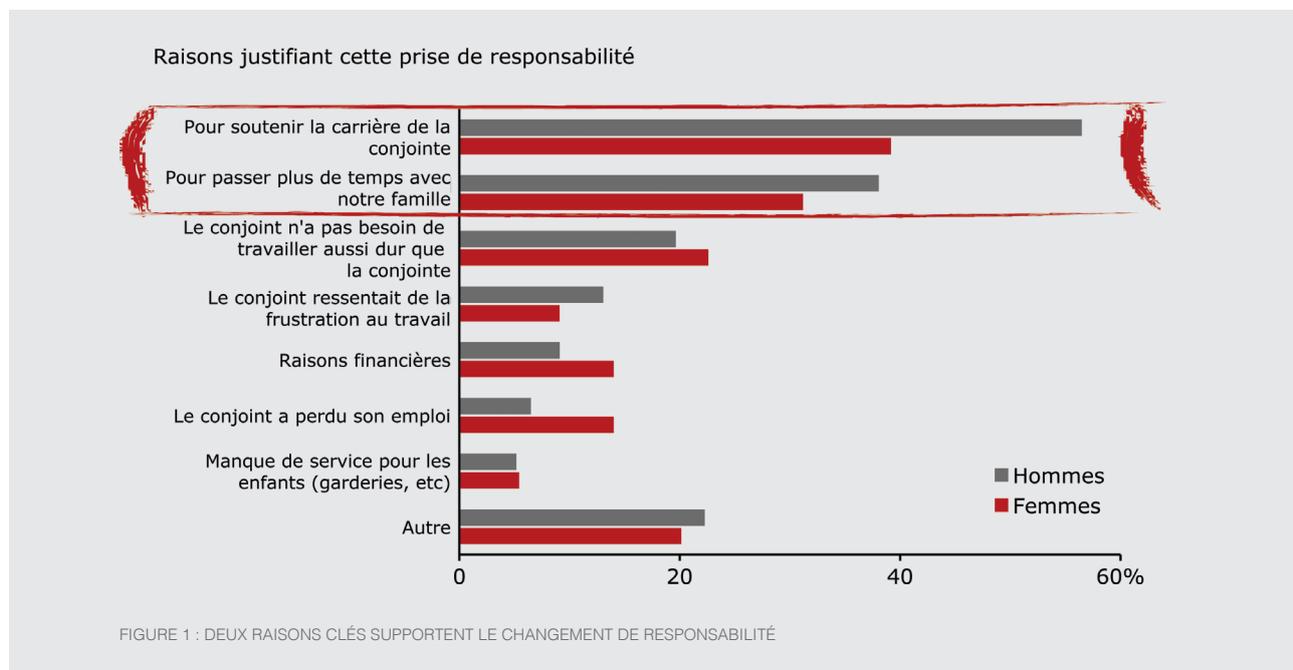
A photograph of a man and a woman standing together, smiling. The man is on the left, wearing a light-colored button-down shirt and dark pants. The woman is on the right, wearing a light-colored cardigan over a striped top and dark pants. Her hand is resting on the man's shoulder. The background is a solid, vibrant red color.

**“AVEC CET ARRANGEMENT, MA FEMME,
QUI A DE MEILLEURES QUALIFICATIONS
UNIVERSITAIRES QUE MOI, A PU DÉVELOPPER
SA CARRIÈRE ET TOUT SON POTENTIEL.”**

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 Figure1). 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**. Les opinions des familles françaises sont alignées sur ces points. Cependant, les familles françaises interrogées motivent beaucoup plus ce choix par le désir de passer plus de temps en famille plutôt que le soutien à la carrière de l'épouse. Ce désir devient d'ailleurs le motif principal de cette décision.

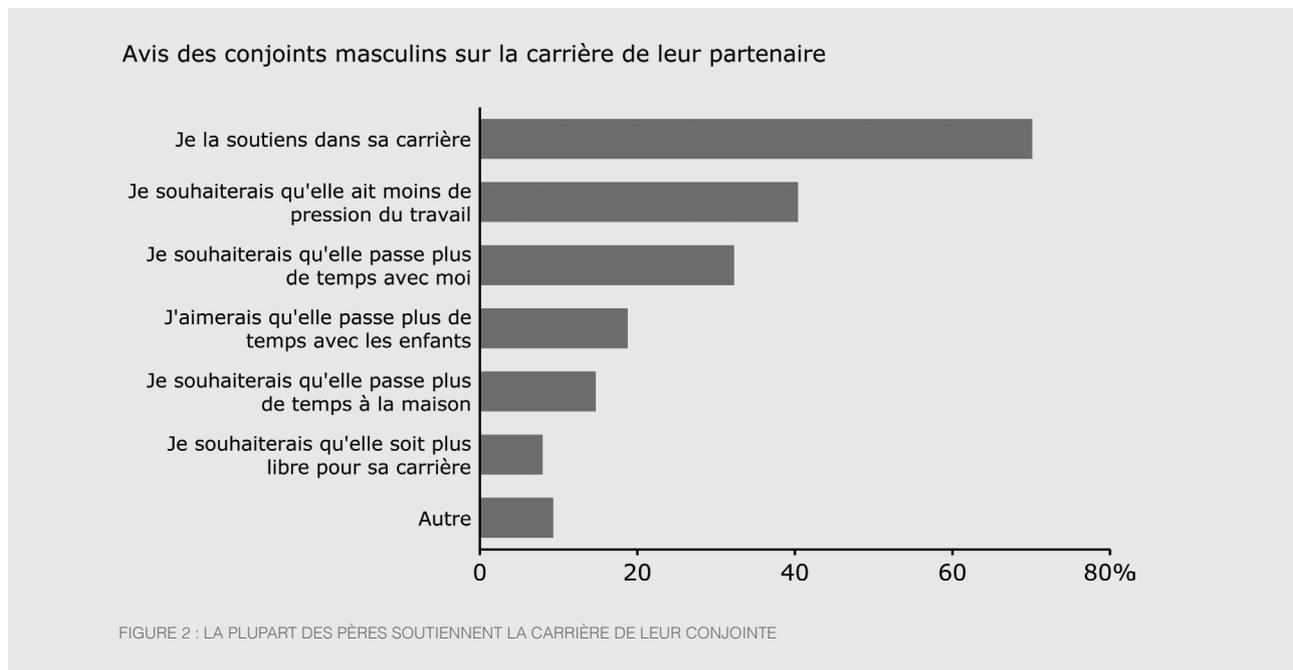


Deux facteurs influencent donc de manière prépondérante une telle décision. Cette conclusion est également confirmée par l'opinion des pères ciblés lorsqu'ils évoquent la situation professionnelle de leur partenaire (voir Figure 2).

Sept hommes sur dix 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 (32%) mais aussi pour leurs enfants (19%).

SEPT HOMMES SUR DIX DISENT VOULOIR SOUTENIR LA CARRIÈRE DE LEUR CONJOINTE

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



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.



Une mère témoigne :

« Il a un rôle essentiel pour moi, et je ne ferais pas ce que je fais aujourd'hui s'il n'était pas là. Il s'est énormément investi dans mon activité. »

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.



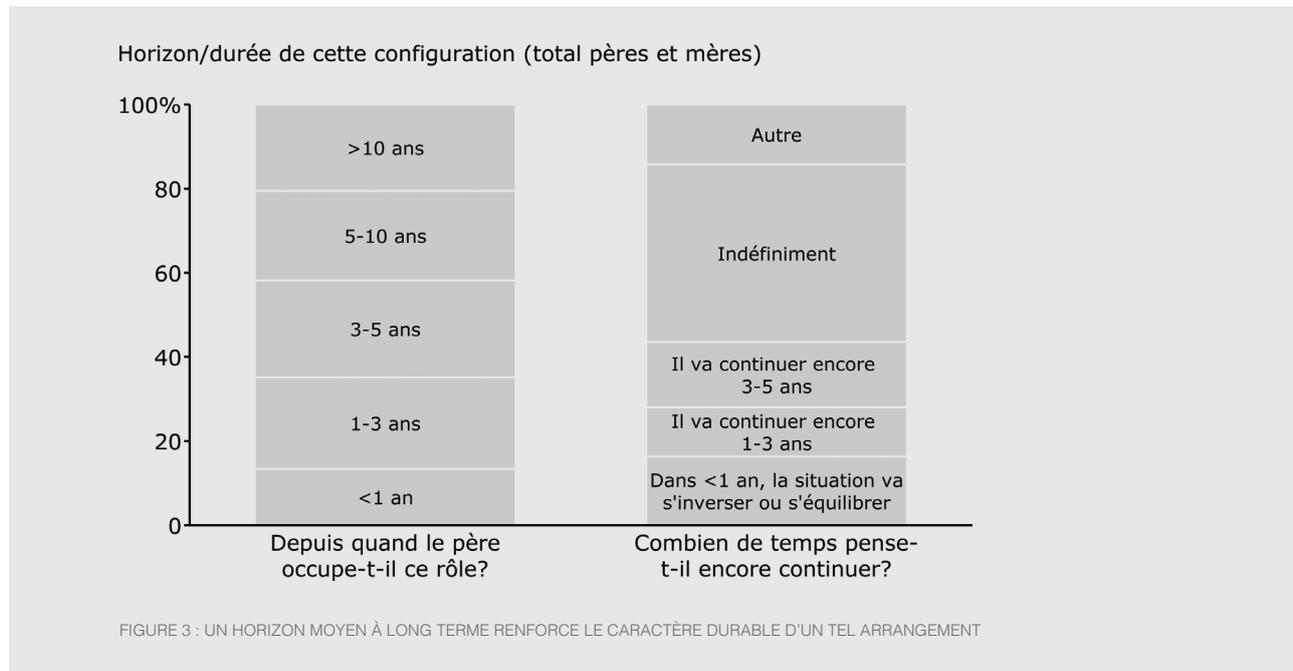
Un père pionnier parle de son choix :

« La décision s'est prise tout naturellement car c'était une décision logique pour nous deux. Ce n'était pas un problème de garde de nos enfants car nous avons l'habitude d'avoir une nounou, mais plutôt une envie de passer plus de temps avec eux. »

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**.

85% des ménages interrogés affirment que le père assume cette responsabilité depuis plus d'un an et près de **40% 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.

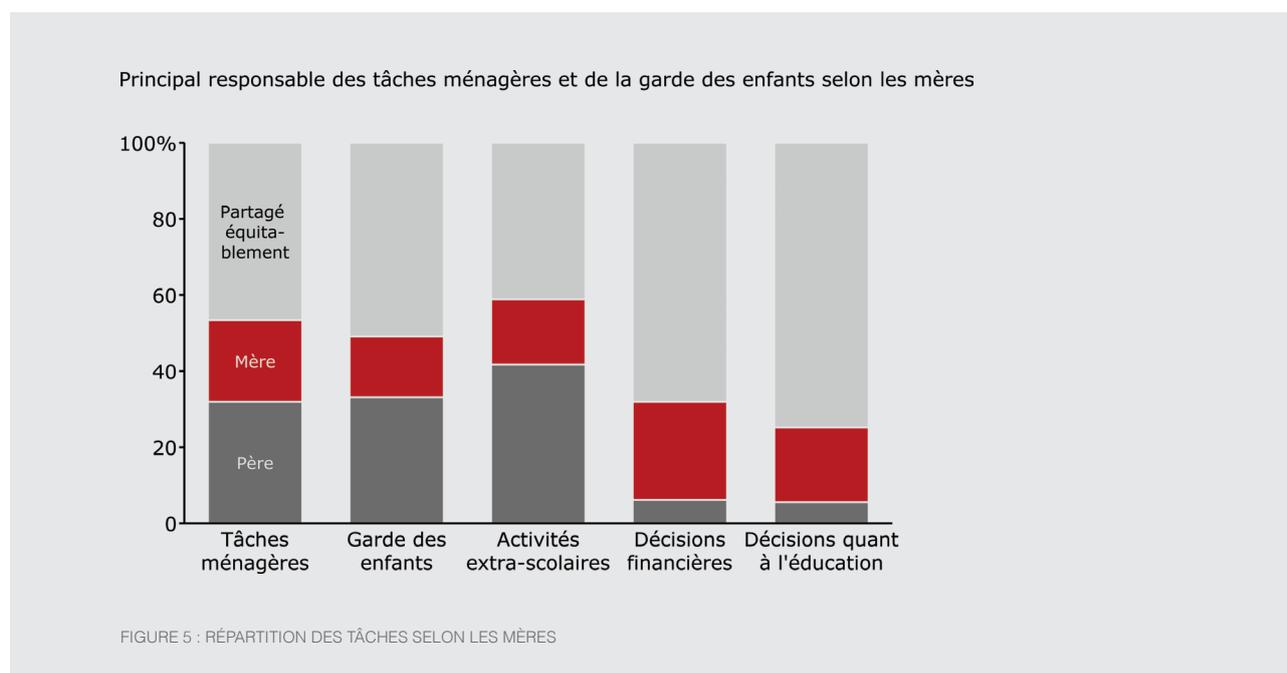
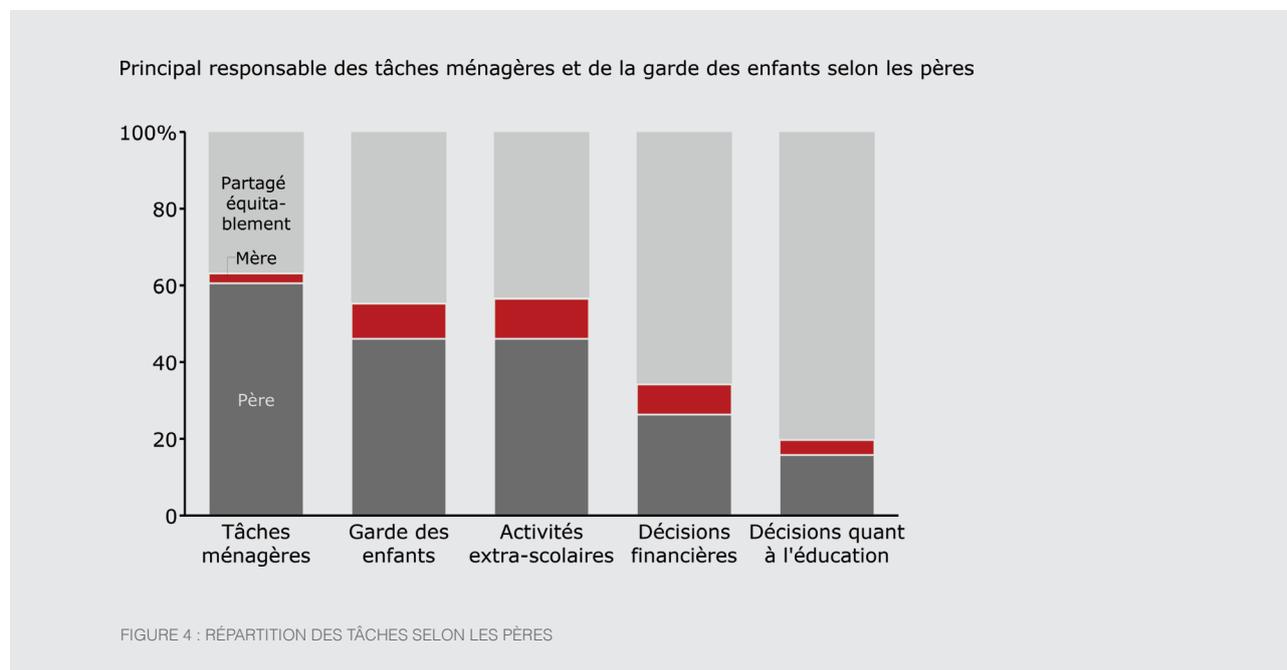


Cet engagement à long-terme se reflète aussi dans la répartition des tâches quotidiennes (voir Figure 4 et 5). Près de **deux pères sur trois estiment être le responsable principal** des tâches ménagères. Toutefois, les décisions financières et celles concernant l'éducation des enfants sont davantage partagées et concertées dans le couple.

Les femmes, quant à elles, tempèrent ces perceptions des pères sur les tâches ménagères et s'octroient une plus grande responsabilité concernant les décisions financières et liées à l'éducation des enfants. On remarque cependant un certain alignement des avis quant à la prise en charge des activités extra-scolaires.

58% DES HOMMES INTÉRROGÉS 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



Dans les réponses récoltées auprès des femmes et leur témoignage personnel, contrairement à ce qu'on aurait pu croire, **aucune forme de culpabilité** ne transparait. En effet, elles ne sont en aucun cas démissionnaires et restent au contraire **très présentes au sein du foyer** et auprès des enfants. Elles créent, en collaboration avec leur partenaire, de véritables nouveaux modèles de fonctionnement sans en revenir, sous forme inversée, à d'anciens schémas traditionnels de couples où le père était traditionnellement absent au profit de sa carrière.



**“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.”**



**“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

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 6.

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 soutenir 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.



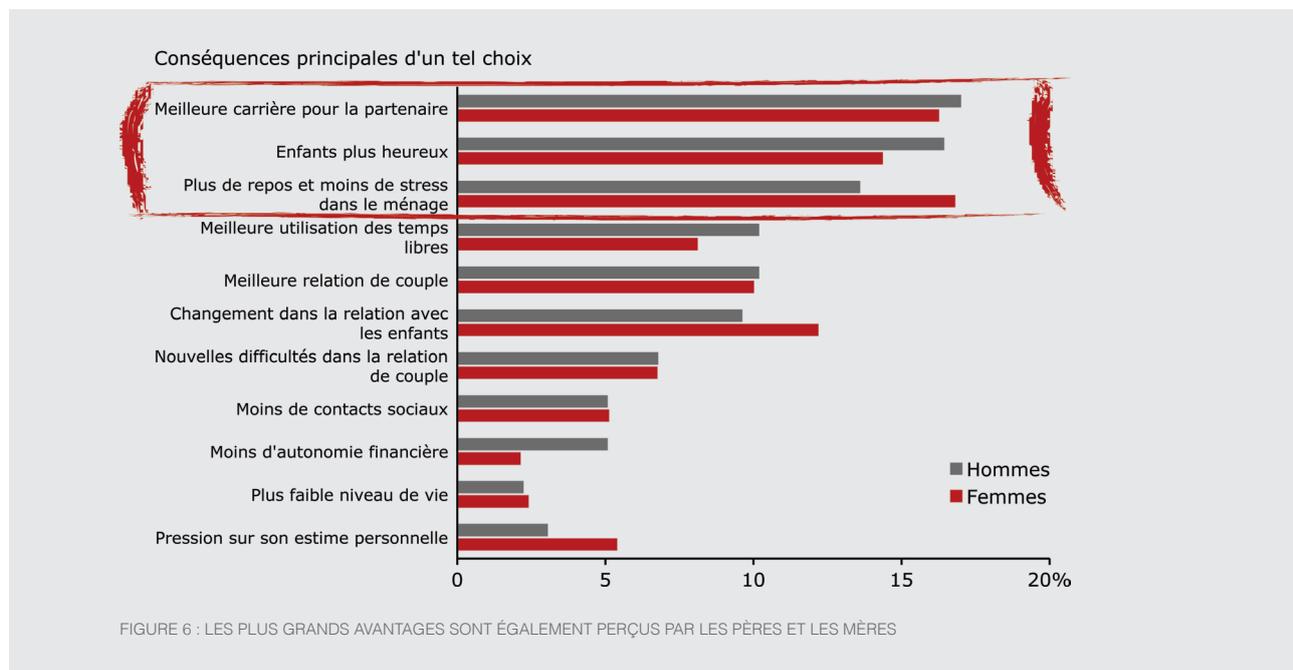
L'une d'entre elle raconte :

« 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. »



Une autre témoigne :

« L'aspect le plus positif est de donner un modèle d'équilibre à nos filles. Mon conjoint n'avait pas ce besoin de se définir par rapport à sa carrière, ni moi d'être le leader dans ma famille. »



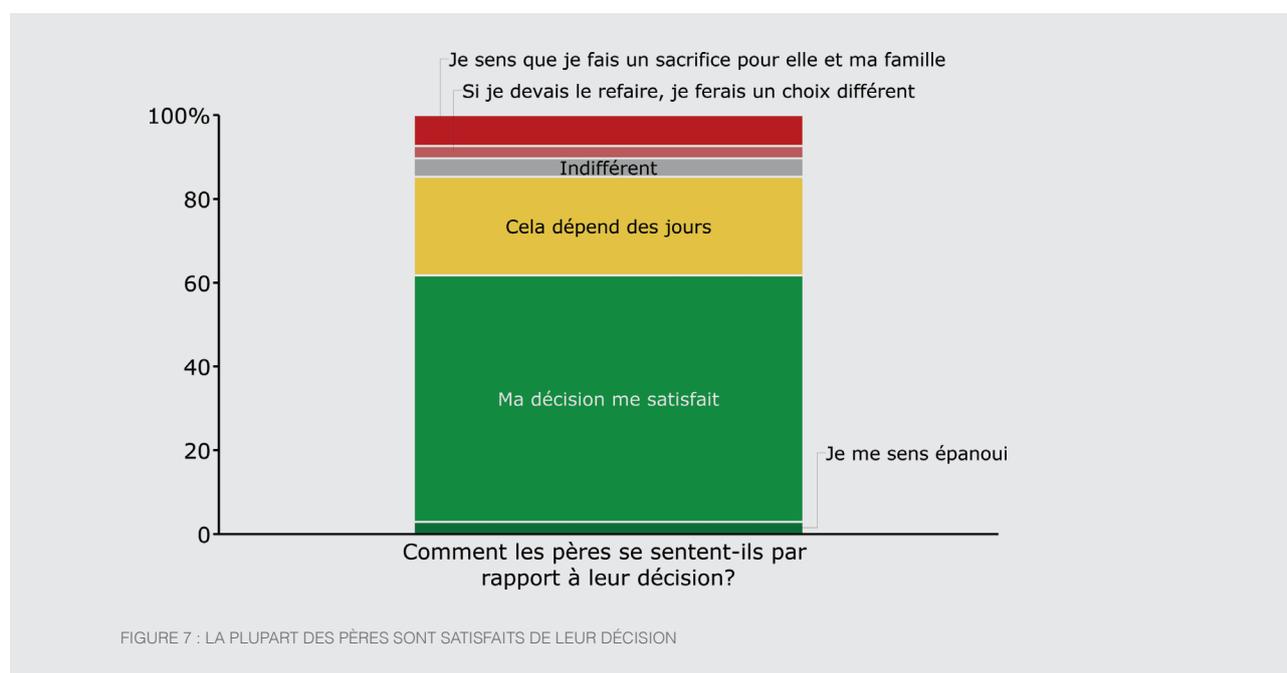
De manière plus générale sans prendre en compte les aspects précis, **près de 60% des pères de ces ménages non-traditionnels sont satisfaits de leur situation**. Parmi les autres, 24% éprouvent des sentiments partagés quant à leur choix, selon le moment. Cela suggère que bien qu'il y ait plusieurs avantages, ils rencontrent **certains inconvénients dans leur situation au quotidien**. (voir Figure 7).



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. »

CE NOUVEAU SCHÉMA FAMILIAL A DES CONSÉQUENCES POSITIVES



PRÈS DE 60% DES PÈRES DE CES MÉNAGES NON-TRADITIONNELS SONT SATISFAITS DE LEUR SITUATION. PARMIS LES AUTRES, 24% ÉPROUVENT DES SENTIMENTS PARTAGÉS QUANT À LEUR CHOIX



**“MON MARI PREND EN CHARGE LES TÂCHES
DE LA MAISON ET SA PRÉSENCE EST
IMPORTANT. LE FAIT DE SAVOIR QU’IL EST
LÀ ME TRANQUILLISE AUSSI.”**



**“JE REMARQUE QUE MON STATUT LIMITE
MES INTERACTIONS SOCIALES ET LES
INVITATIONS QUE JE PEUX RECEVOIR DU
MONDE EXTÉRIEUR.”**

DES OBSTACLES PERSISTENT

Malgré les nombreux avantages répercutés sur leur vie de famille, les pères pionniers rencontrent aussi certaines difficultés. Celles-ci sont identifiées à la Figure 8. 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**.



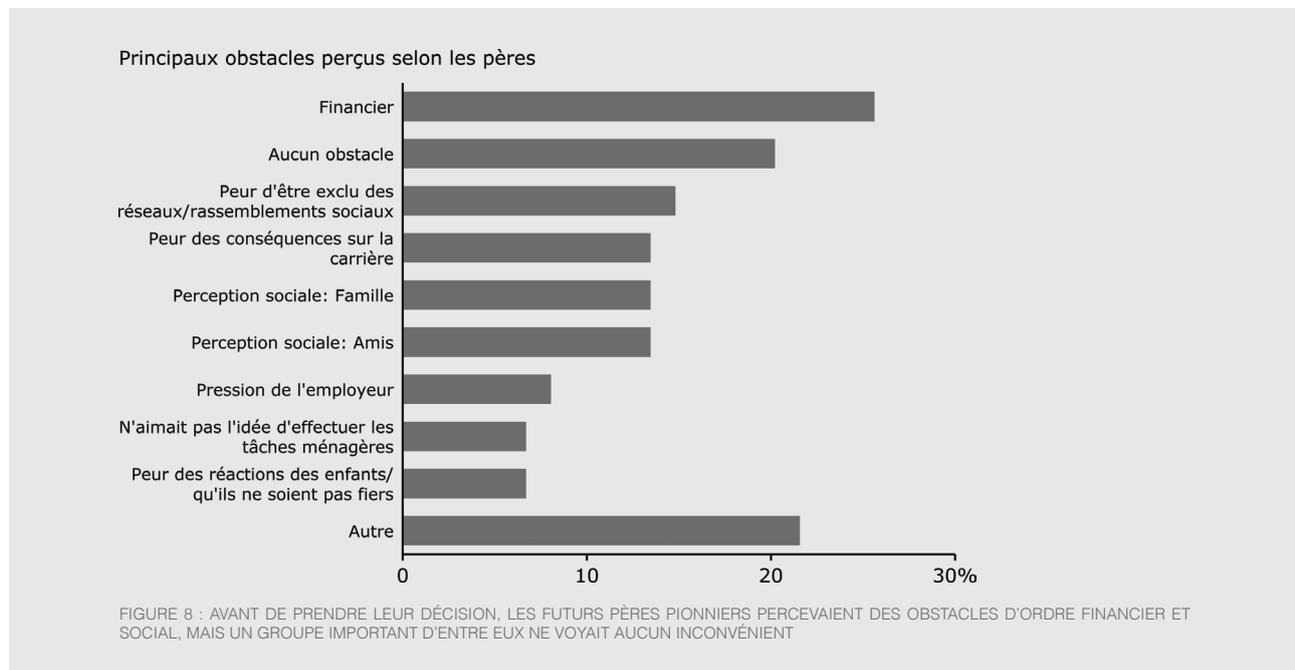
Un autre explique :

« L'aspect le plus difficile pour moi est la routine qui vient avec le fait d'être un papa à la maison à temps plein. Cela signifie beaucoup d'aller-retour au quotidien : pour l'école, pour les activités en dehors de l'école, pour les tâches ménagères... Mais bien qu'à l'échelle d'une journée, ce ne soit pas passionnant, c'est sur la durée que le bénéfice se fait ressentir, une fois que l'on réalise le temps passé avec les enfants. »

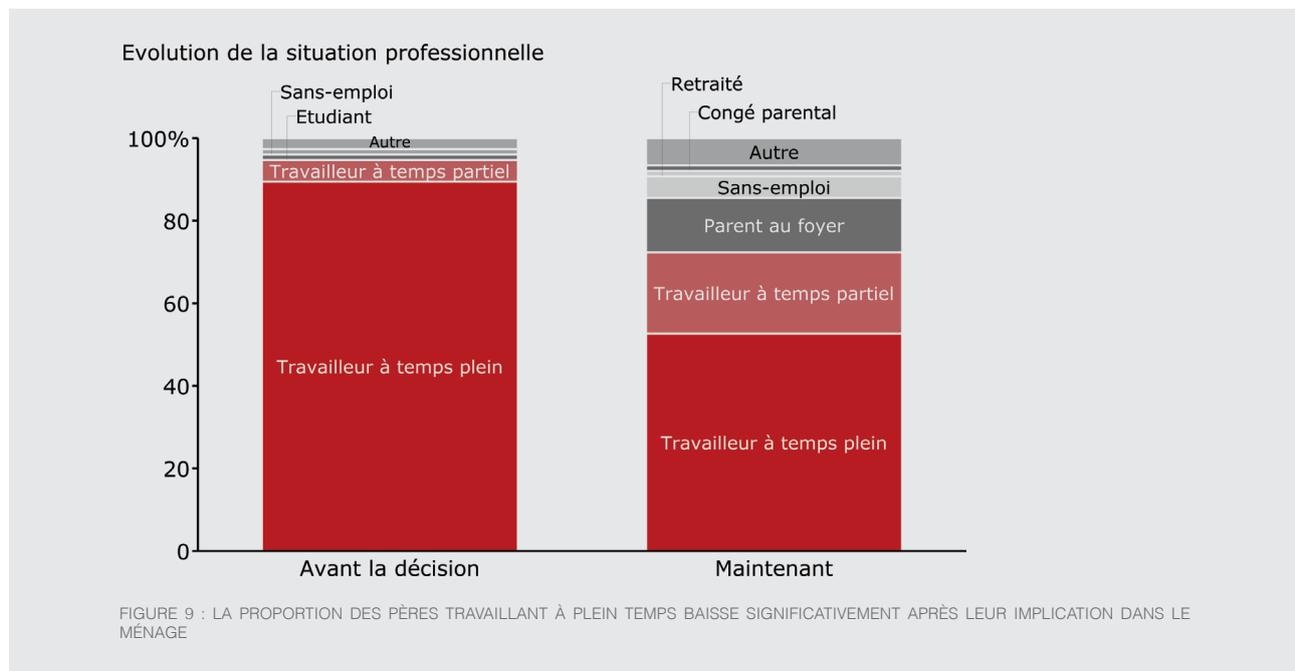
Enfin, la **perception de l'entourage**, à la fois des amis et de la famille constitue un dernier obstacle mis en évidence par les pères. Cependant, une part non négligeable des pères interrogés ne voit aucun obstacle à cette situation.

LES PÈRES DE FAMILLE INTERROGÉS RESSENTENT UN SOUTIEN MODÉRÉ DE LA PART DE LEUR FAMILLE, LEURS AMIS ET LEURS COLLÈGUES DE TRAVAIL

DES OBSTACLES PERSISTENT



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 près de 90% des pères ciblés travaillaient préalablement à plein temps. Après ce choix, la part de ces hommes travaillant à temps plein atteint 53%, soit une réduction de 37 points. A l'opposé, on constate une **augmentation du nombre de temps partiels et de pères au foyer**, mais également de sans-emplois (voir Figure 9).



DES OBSTACLES PERSISTENT

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** (voir Figure 10).



Un père pionnier illustre ce point :

« Notre environnement n'était pas spécialement prêt à cette transition lorsque nous l'avons décidée. »



Un autre ajoute :

« Bien que notre décision fût purement personnelle et assumée, tout le monde a eu son mot à dire. Pour certains, j'étais un mari génial. Pour d'autres, un fainéant qui prenait un risque au niveau professionnel. »



Un père confirme :

« 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 leur partenaire, des enfants et de leurs amis, de manière générale, **le sentiment de fierté par rapport au rôle des pères pionniers est très peu mis en avant.**



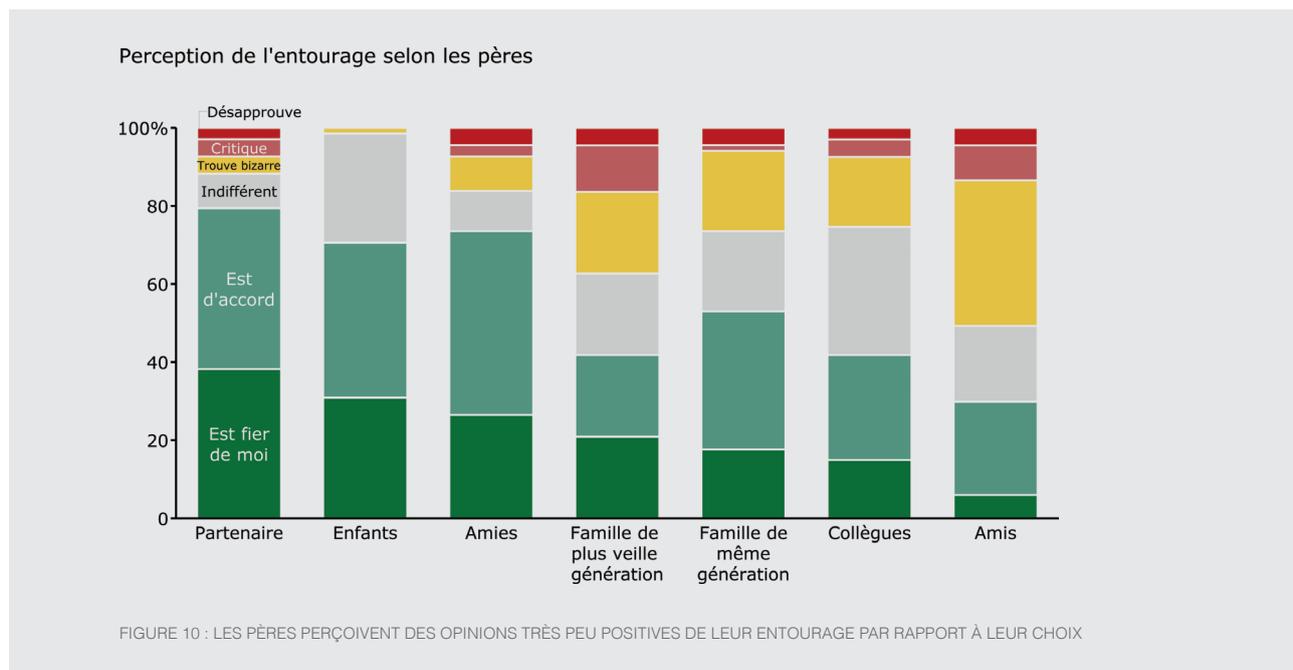
Un père pionnier en fait part :

« Je pense qu'il faudrait plus 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. »



Une mère témoigne :

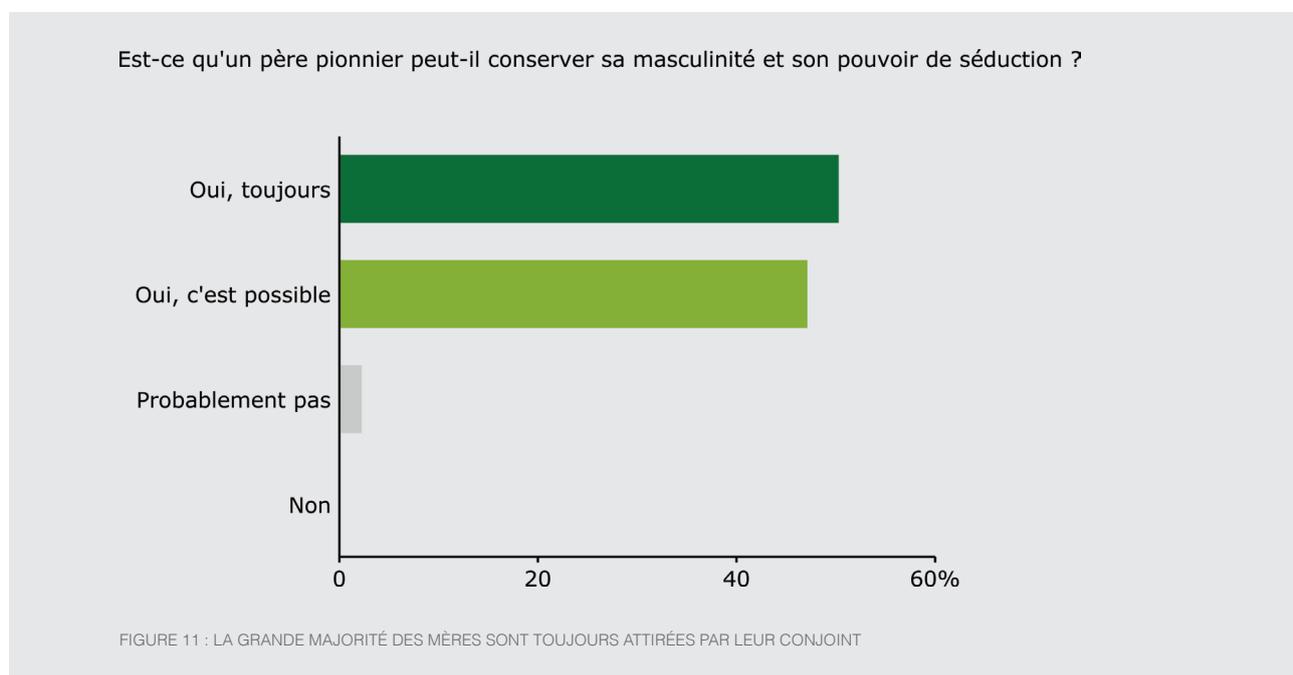
« Les autres ont systématiquement besoin de nous remettre à « notre place », de nous ancrer dans un schéma « normal », ça mine. C'est lourd pour mon mari aussi ce jugement, comme s'il se faisait mener par le bout du nez par sa femme. »



DES OBSTACLES PERSISTENT

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**. En effet, 20% des pères ressentent un avis neutre voir négatif quant à leur situation. 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 (voir Figure 11). En France, encore plus qu'en Europe, les mères ont cette opinion positive.



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.

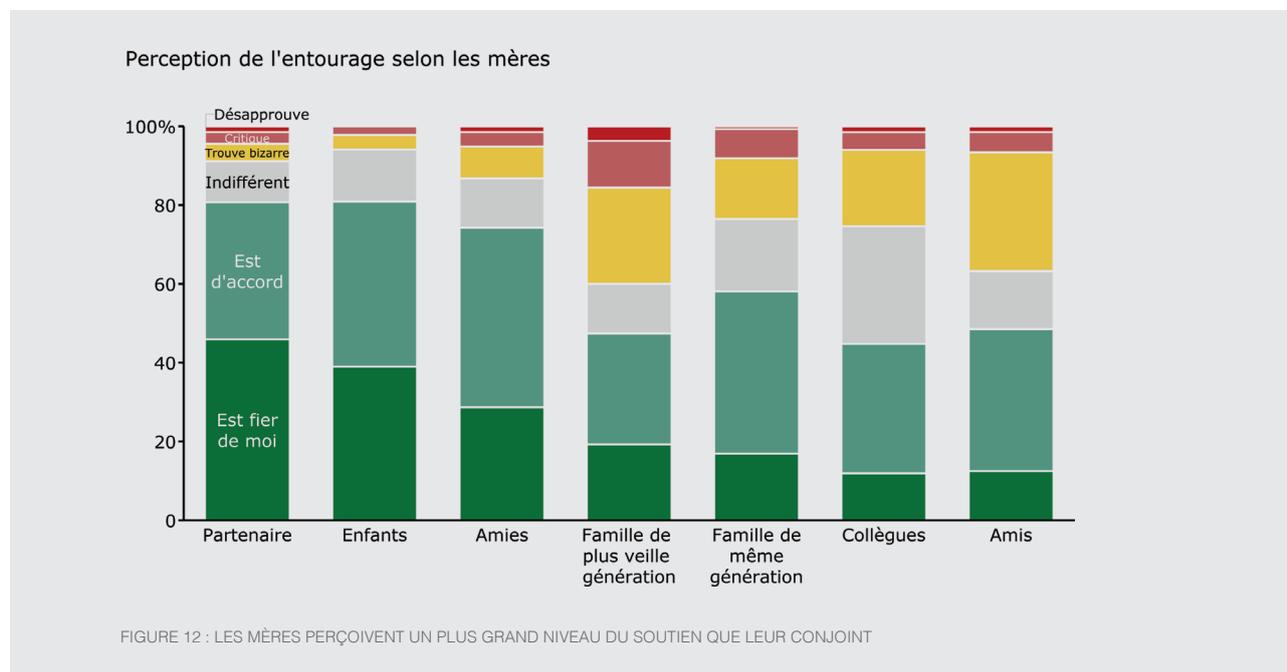
Enfin, les mères concernées perçoivent davantage de soutien envers leur partenaire de la part de la famille, des amis et des collègues que leur conjoint lui-même (voir Figure 12).



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



97% DES MÈRES INTERROGÉES AFFIRMENT QU'UN HOMME QUI CONSACRE PLUS DE TEMPS À SA VIE FAMILIALE CONSERVE TOUTE SA MASCULINITÉ

A black and white photograph of a man in a dark suit and tie, holding a baby. The man is looking down at the baby with a serious expression. The baby is wearing a light-colored, patterned outfit. The background is a plain, light color. The text is overlaid on the left side of the image.

**“JE PENSE QU’IL FAUDRAIT CHANGER
LES CHOSES POUR RENDRE MOINS
DIFFICILE LA POSSIBILITÉ DE CONCILIER
VIE DE FAMILLE ET PROFESSION.”**

LEURS REQUÊTES À 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 (voir Figure 13). 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.



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 »



Un autre suggère :

« L'idéal sur un congé parental de trois ans serait de faire 50-50. L'idée d'être un homme au foyer à part entière n'est pas forcément attirant pour tout le monde mais deux ans et demi de congé parental me paraît quelque chose de très faisable »

Notons qu'en France, l'Assemblée nationale a adopté tout récemment (le 20 janvier 2014) un projet de loi qui change les modalités du congé parental : en réduisant de 6 mois le congé du premier parent après la naissance du deuxième enfant, de 36 à 30 mois, pour inciter le deuxième parent à prendre les 6 mois restants. Une mesure phare qui incite les pères à s'en saisir.

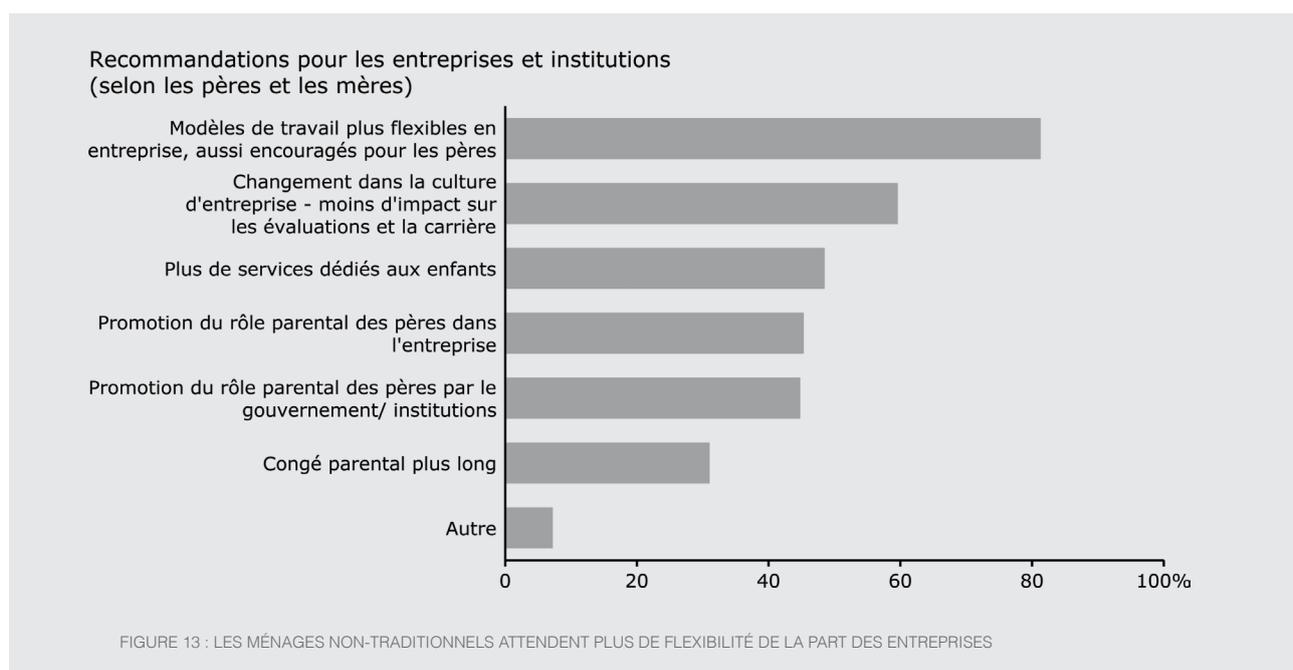


Une mère s'exprime :

« La société évolue. Et plus le changement sera naturel, plus le jugement sera bienveillant. En ce qui nous concerne, nous avons conscience que nous avons beaucoup de chance. »

Une **amélioration des services de garde d'enfants** est également souhaitée par ces familles.

En comparaison à l'Europe, les familles françaises semblent plus demandeuses d'un **changement de la culture d'entreprise** et de la promotion du rôle parental dans les entreprises que de la promotion de ce rôle par le gouvernement et l'augmentation du nombre de services dédiés aux enfants.



LEURS REQUÊTES À 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.



In the words of one pioneering father:

« En annonçant ma décision au sein de mon entreprise, je me suis rendu compte que certaines personnes ne savaient pas que le congé parental était ouvert aux hommes. »

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.

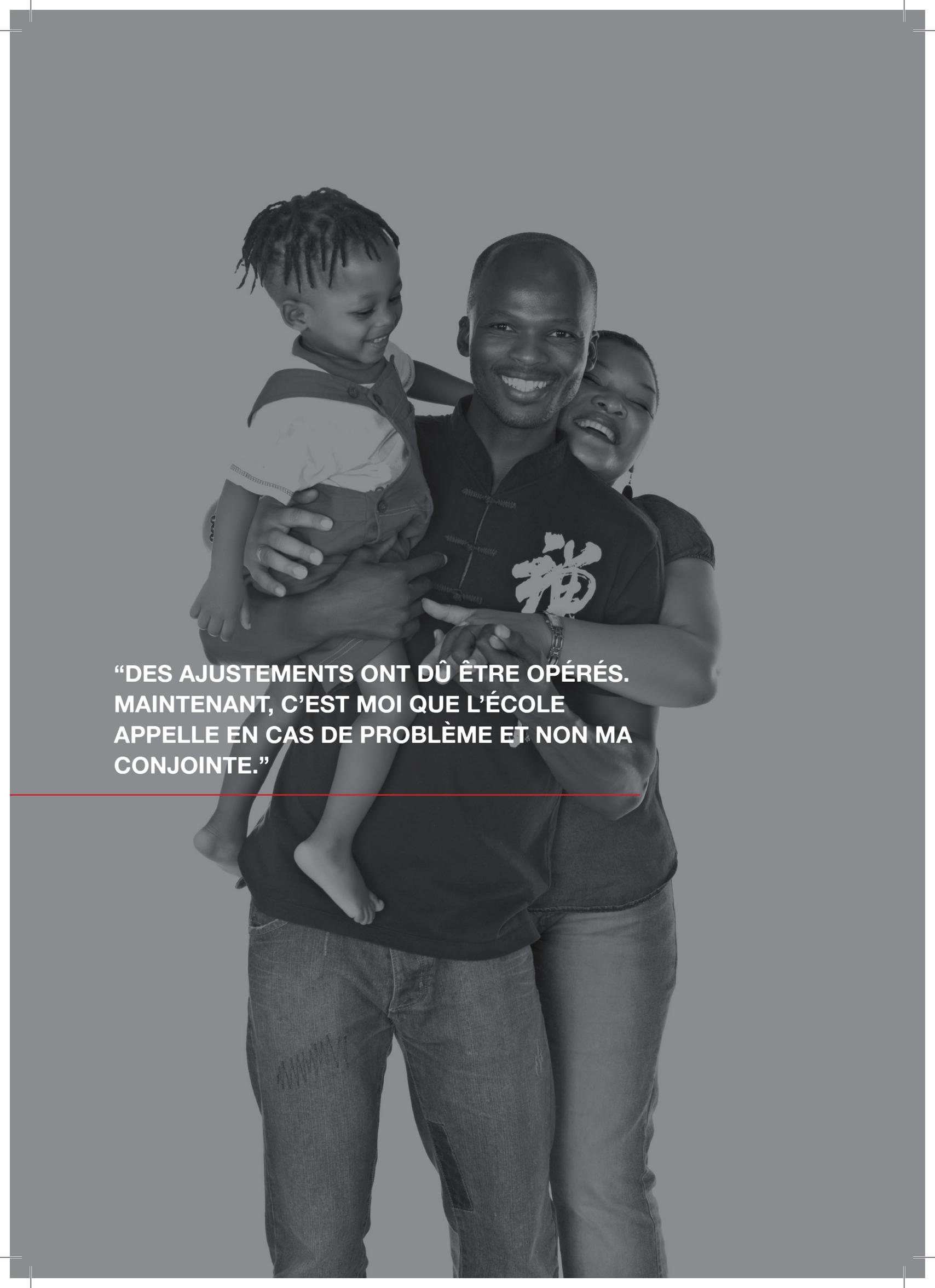
En parallèle, il est attendu du gouvernement et de la société qu'ils améliorent les services de garde d'enfants et la **promotion du rôle de père**.



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. »

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



**“DES AJUSTEMENTS ONT DÛ ÊTRE OPÉRÉS.
MAINTENANT, C’EST MOI QUE L’ÉCOLE
APPELLE EN CAS DE PROBLÈME ET NON MA
CONJOINTE.”**



**“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.”**

CONCLUSION



Les hommes 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 40 % 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.

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



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 pour toute la famille ainsi que des enfants et des **relations familiales** plus sereins.

CE NOUVEAU SCHÉMA FAMILIAL A DES CONSÉQUENCES POSITIVES



Néanmoins, assurer une reconnaissance adéquate pour les pères qui assument des responsabilités principales dans la maison est essentiel. A l'heure actuelle, les pères interrogés ne se sentent **pas assez soutenus par leur entourage**, et seulement 40% d'entre eux estiment que leur partenaire est fière d'eux. 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.

DES OBSTACLES PERSISTENT



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 accepté socialement, et plus soutenu par le monde de l'entreprise**. Concrètement, les entreprises et le gouvernement devraient encourager davantage ce nouveau modèle par la promotion du **rôle des pères** et en élargissement, pour eux, les **options de flexibilité** du temps de travail. 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.

LEURS REQUÊTES À LA SOCIÉTÉ

UNE ÉTUDE MENÉE PAR JUMP EN COLLABORATION AVEC BAIN & COMPANY



AVEC LE SOUTIEN DE
LA MINISTRE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES



BAIN & COMPANY 

Le rapport de cette étude, la transcription des 10 interviews et la revue de presse sont disponibles au téléchargement sur www.jump.eu.com

ANNEXES

L'échantillon de répondants est constitué de :

- couples hétérosexuels en Europe ayant ou ayant élevé au moins un enfant ;
- 76 pères prenant la majeure responsabilité des tâches ménagères ;
- 163 mères dont le mari répond à ce profil.

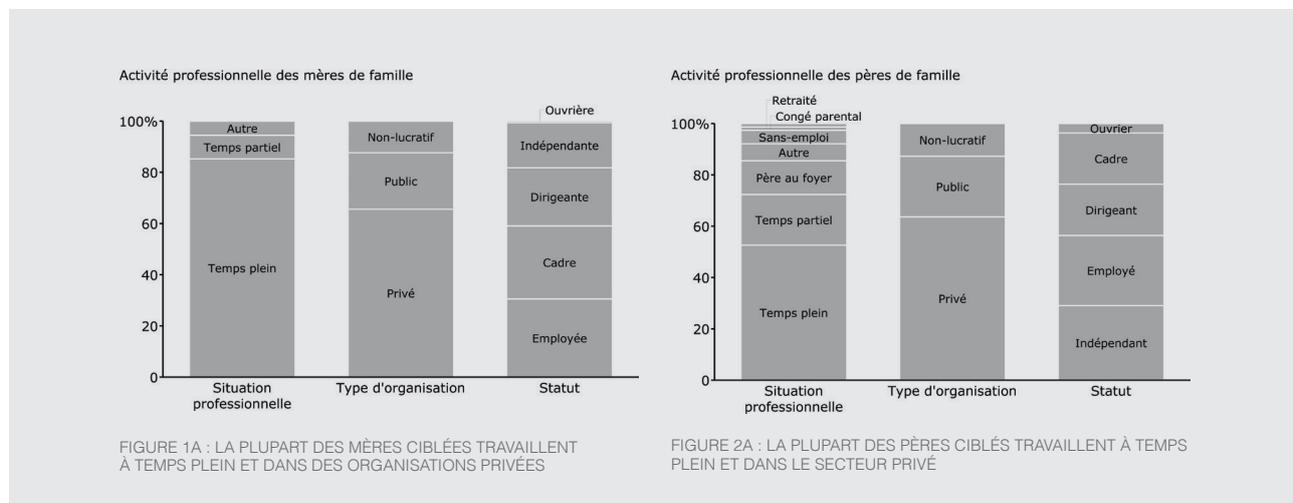
Les répondants sont issus de pays européens, majoritairement de France et de Belgique.

Cet échantillon appartient à une classe de revenus moyenne à supérieur, 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,...).

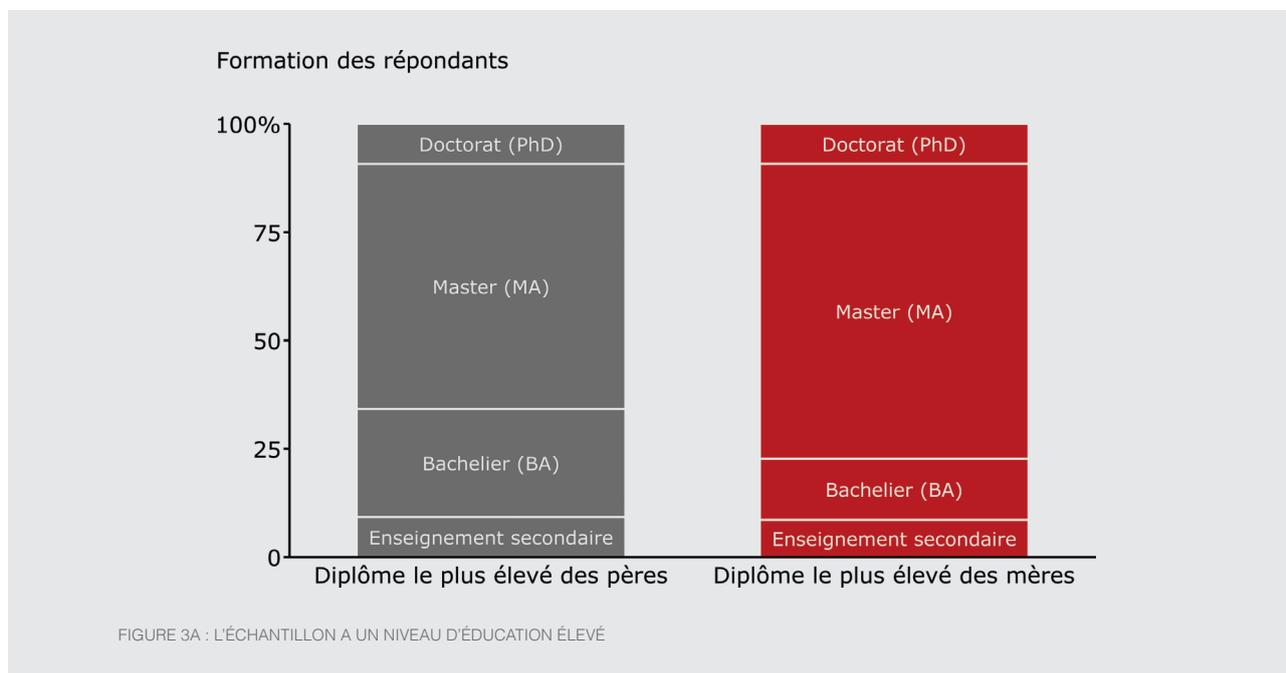
Les Figures 1A et 2A décrivent la situation professionnelle actuelle des répondants. La majorité des mères (85%) travaillent à temps plein et 66% d'entre elles ont un emploi dans le secteur privé. 51% de ces femmes occupent un poste de cadre et/ou de dirigeant.

Les pères, quant à eux, ont un emploi à temps plein dans plus de la moitié des cas et 64% d'entre eux travaillent dans le privé.

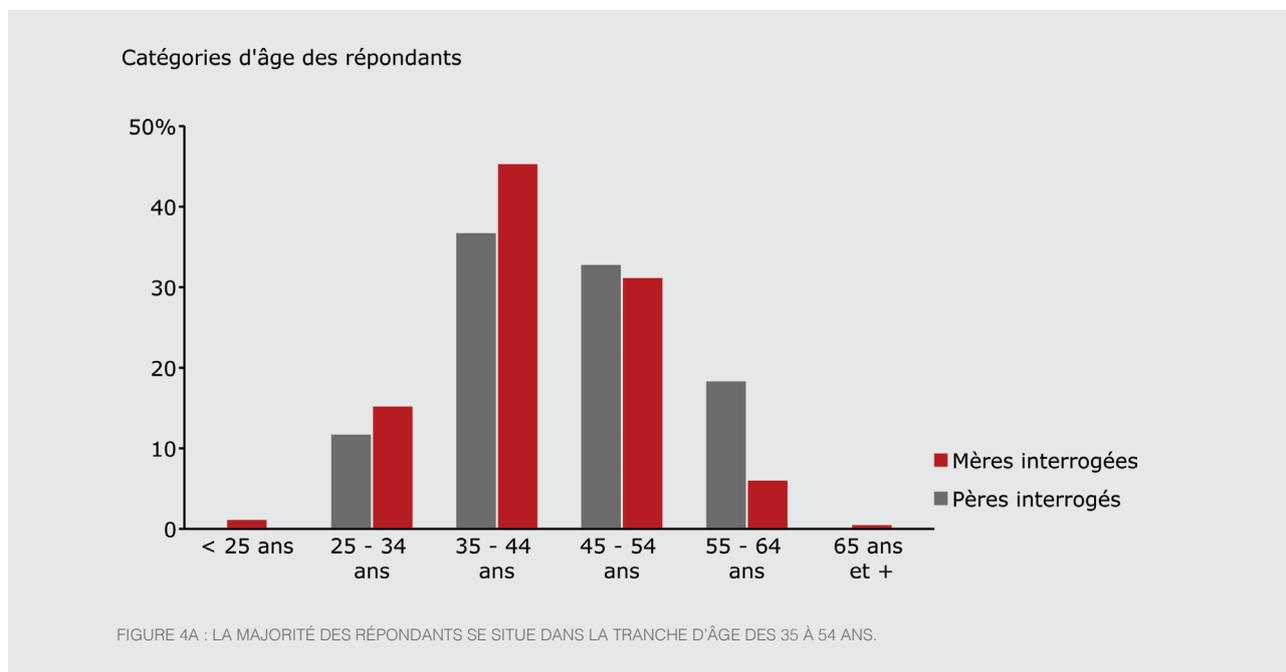
Le niveau d'éducation des pères et des mères est élevé (voir Figure 3A). En effet, 91% des personnes interrogées possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, 77% des mères ont un diplôme universitaire contre 66% des pères.



ANNEXES

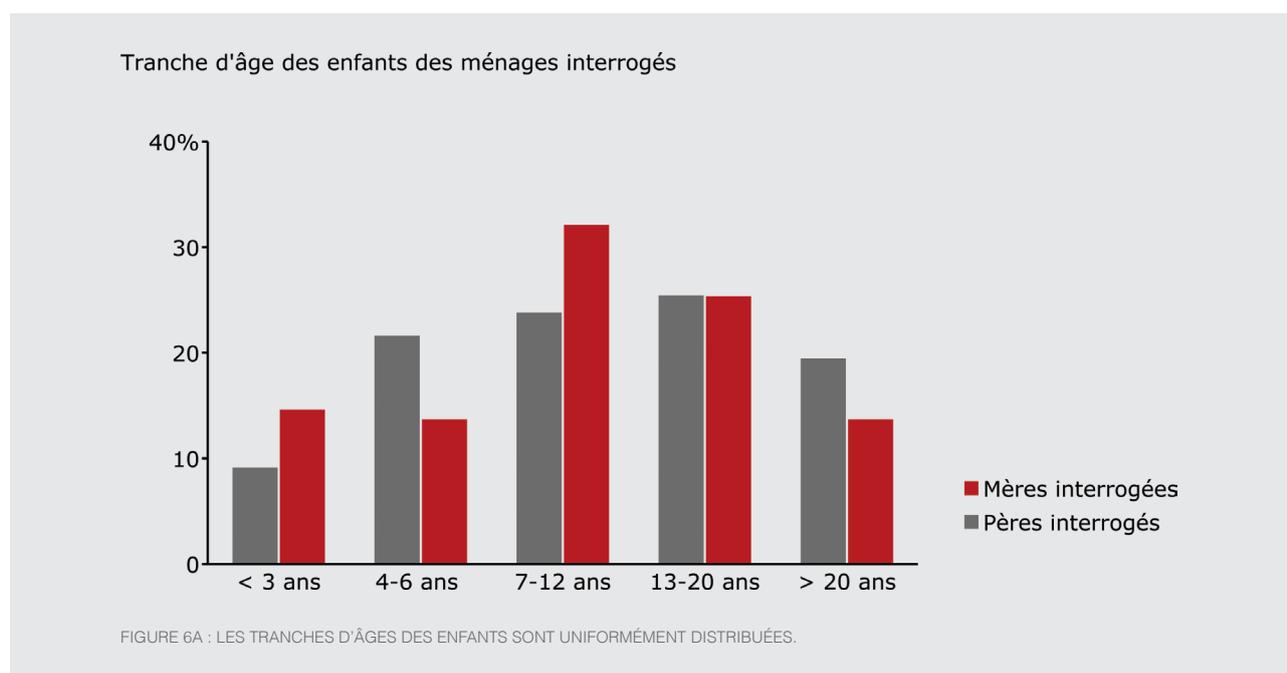
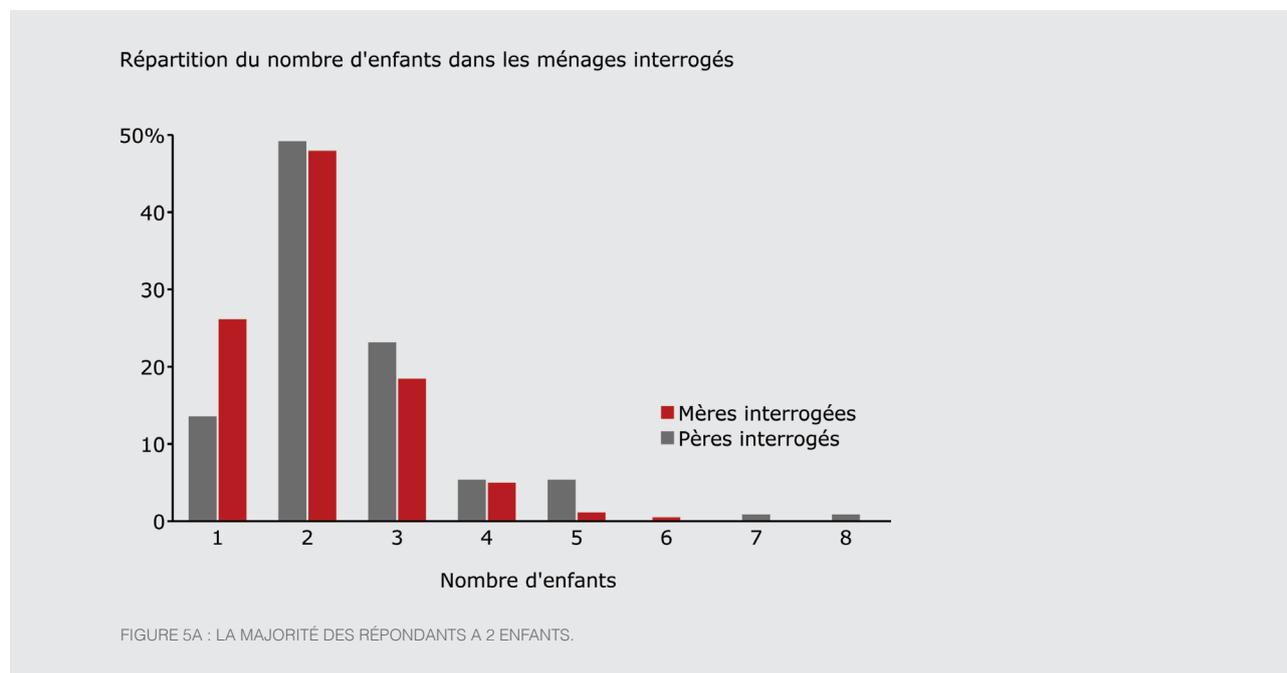


La majorité des répondants se situe dans la tranche d'âge des 35 à 54 ans (voir Figure 4A). 43% ont entre 35 et 44 ans et 32 % entre 45 et 54 ans.



Les couples ont généralement deux enfants. Environ 20% des familles ont trois enfants. Les tranches d'âges des enfants sont uniformément distribuées.

ANNEXES



REMERCIEMENTS

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

Isabella Lenarduzzi et Amandine Peeters, JUMP

Evy Hellinckx, Pierre Lhoest, Nina Mirzoeva et Hélène Coninck, Bain & Company

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

Françoise Goffinet et Inès Edel-Garcia, Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes

Lutgard Vrints et Elke Valgaeren, Gezinsbond

Pierre Lemaire, La Ligue des familles

Bertrand Salord, European Network for 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 toutes les personnes qui ont répondu à notre enquête, et tout particulièrement les couples qui ont accepté d'être interviewés : Saskia van Uffelen (Belgique), Caroline Bouquerel (Belgique), Chalks Corriette (Belgique), Stéphane Aujean (Belgique), Claire Toumieux (France), Françoise Pelissier (France), Camille et Marima Gombault (France), Cécile Dekeuwer (France), Heidi Greslé (Royaume-Uni) and Albert Dornauer (Autriche).

Ainsi que l'ensemble des réseaux qui ont contribué à la diffusion du questionnaire :



UNE ÉTUDE MENÉE PAR JUMP EN COLLABORATION AVEC BAIN & COMPANY

.be AVEC LE SOUTIEN DE
LA MINISTRE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

JUMP
Empowering women,
advancing the economy

BAIN & COMPANY

Le rapport de cette étude, la transcription des 10 interviews et la revue de presse
sont disponibles au téléchargement sur www.jump.eu.com

**PÈRES PIONNIERS :
DERRIERE CHAQUE
GRANDE FEMME
SE CACHE UN
GRAND HOMME**

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