

# Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins

UN ENJEU D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



# Pourquoi ce guide ?

L'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises) et le CNIDFF (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) se proposent, dans le cadre de leur engagement et de leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle, de mettre à disposition des entreprises un guide d'appui à leurs initiatives en faveur d'une plus grande implication de leurs salariés masculins dans la parentalité.

Le guide est destiné aux personnes qui peuvent agir dans ce domaine :

- au sein des entreprises : responsables des ressources humaines, représentants du personnel, managers...
- en externe, à tous ceux qui peuvent jouer un rôle positif dans ce domaine : pouvoirs publics, organisations professionnelles...

Soucieux de montrer un panorama le plus complet possible, même s'il n'est pas exhaustif, de la problématique de promotion de la parentalité auprès des salariés masculins, ce guide s'appuie sur des pratiques menées au sein des entreprises en France comme à l'étranger, notamment celles qui s'appuient sur un dialogue entre la direction des ressources humaines et les organisations syndicales.

Le document passe en revue les thèmes suivants :

- les enjeux pour les entreprises à promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins,
- les difficultés rencontrées par les salariés masculins qui souhaitent être davantage présents au quotidien auprès de leurs enfants,
- les solutions mises en œuvre par les entreprises pour avancer sur ce sujet.

Dans une démarche pratique et pédagogique, le guide se propose de soulever certains aspects concrets de ces différents thèmes. Les informations sont organisées par catégories, identifiées par un graphisme spécifique pour chacune d'elles :

- bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises et les gouvernements nationaux,
- recommandations à destination des lecteurs,
- présentation de dispositifs en place dans les entreprises,
- extraits d'accords d'entreprise négociés sur les questions d'égalité professionnelle.



# Préface

Si le visage de la famille a considérablement changé ces dix dernières années dans tous les pays européens, les choses bougent encore trop lentement du côté de la parentalité. Les chiffres parlent en effet d'eux-mêmes : 14,2% des mères sont inactives, contre 1,4% des pères. Et lorsque les femmes travaillent, elles sont deux fois plus présentes auprès de leurs enfants que les pères.

Face à ce constat, notre défi, en tant que ministres chargés de la famille, est à la fois d'offrir les moyens aux pères qui le souhaitent de passer plus de temps avec leurs enfants et de les encourager à prendre une part plus active dans l'éducation au quotidien.

Car l'enjeu est double : il s'agit à la fois d'aller vers plus d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en valorisant le travail pour tous, à tous les âges et à toutes les étapes de la vie, mais aussi de nous donner les moyens de garantir le dynamisme de la natalité européenne.

Pour atteindre cet objectif, c'est sur le terrain, au plus près des besoins des parents, qu'il nous faut aujourd'hui avancer.

Comment ? En accompagnant les entreprises et les branches qui le souhaitent, en les incitant, par le dialogue social, dans le cadre des négociations sur les salaires et les classifications par exemple, ou encore dans de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à aller plus loin, à en parler, à échanger, pour mettre en place les solutions qui leur conviennent, des solutions sur-mesure, qui tiennent compte de leurs contraintes et de leurs attentes.

Nous accompagnerons aussi les entreprises en valorisant les bonnes pratiques qu'elles mettent en place, pour qu'elles soient mieux connues, et qu'elles fassent des émules. C'est grâce à ce type d'initiatives, très concrètes, que nous ferons bouger les choses.

Et le guide de l'ORSE est l'une de celle-ci. Conçu de manière pratique, pédagogique, il apporte les informations clés nécessaires aux entreprises pour dresser un diagnostic précis de la parentalité, élaborer un plan d'action, et même argumenter auprès de leurs salariés masculins ! En résumé, un outil au service de l'action !

N'oublions jamais que c'est ensemble que nous parviendrons à faire évoluer les mentalités, et à passer des grands discours sur l'égalité professionnelle aux travaux pratiques !  
Bonne lecture à tous.

Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.  
Nadine MORANO, Secrétaire d'État en charge de la Famille.

# Sommaire



<b>Un guide qui s'intéresse avant tout aux pères</b>	<b>03</b>
<b>I. Promotion de la parentalité auprès des salariés masculins : un enjeu pour les entreprises</b>	<b>04</b>
1. Une forte pression externe	04
2. Une forte pression interne	08
<b>II. Difficultés au quotidien rencontrées par les salariés masculins</b>	<b>10</b>
1. Freins en provenance de la société	10
2. Freins en provenance de la famille	13
3. Freins en provenance de l'entreprise	14
<b>III. Actions mises en œuvre par les entreprises sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines</b>	<b>16</b>
<b>1. Mobiliser les acteurs et ouvrir la négociation</b>	<b>17</b>
Acteurs internes	17
Acteurs externes	19
<b>2. Réaliser un diagnostic au sein de l'entreprise</b>	<b>20</b>
Recensement des pratiques d'équilibre des temps de vie	20
Rapport de situation comparée et indicateurs quantitatifs	20
Enquêtes auprès des salariés	21
Groupes d'expression d'hommes	23
<b>3. Élaborer et déployer un plan d'action</b>	<b>24</b>
Aménagement du temps de travail	24
Évaluation et gestion des carrières	30
Services facilitant la vie quotidienne des salariés	32
<b>4. Communiquer</b>	<b>33</b>
Communication interne	33
Communication externe	34
Événements	34
<b>5. Suivre et évaluer le dispositif</b>	<b>36</b>
<b>Conclusion : des pistes pour prolonger l'action</b>	<b>37</b>
<b>Annexes</b>	
N° 1 : Présentation des projets européens menés en France	38
N° 2 : Exemples de campagnes nationales de sensibilisation en Europe	39
N° 3 : Préparation d'un entretien en vue d'une demande de congé de paternité	42
N° 4 : Questionnaire d'autoévaluation de l'organisation quotidienne de la famille	43
N° 5 : Exemple d'argumentaire adressé aux entreprises	44
N° 6 : Charte de la Parentalité et Observatoire de la parentalité en entreprise	45
N° 7 : Label égalité	46
N° 8 : Crédit d'impôt famille	47
N° 9 : Partenaires sociaux et promotion de la parentalité	48

# Un guide qui s'intéresse avant tout aux pères



Ces dernières années, les entreprises se sont fortement mobilisées sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Directions et syndicats se sont emparés du sujet aboutissant à la signature d'environ 150 accords d'entreprise et de branche en juin 2008. Que ce soit dans les services ou dans l'industrie, tous les grands secteurs économiques sont aujourd'hui concernés.

Fin juin 2008, 38 entreprises étaient détentrices du label Égalité, soit quelque 650 000 salariés concernés.

Dans toutes ces démarches, l'articulation des temps de vie est prise en compte. La question de la parentalité et plus précisément de comment mieux concilier parentalité et vie professionnelle, est désormais une question que beaucoup d'entreprises se posent. Il faut dire que du côté de leurs collaborateurs, l'aspiration à un meilleur équilibre est très forte.

Certains trouvent cependant qu'au-delà des engagements formels, la situation sur le terrain peine encore à s'améliorer. Mais une dynamique semble bel et bien enclenchée.

C'est pour contribuer à cette dynamique que ce guide a été réalisé. Il vise plus particulièrement à accompagner les entreprises dans la prise en compte de la parentalité du point de vue de leurs

salariés masculins. S'intéresser aux hommes et aux pères : voilà qui n'est pas des plus courants dans les travaux sur l'égalité professionnelle. C'est pourquoi il a paru important de s'arrêter spécifiquement sur cet axe.

S'il sera ici beaucoup question des hommes, les femmes ne seront cependant pas oubliées : les entreprises qui se posent aujourd'hui la question de la conciliation du travail et de la vie familiale pour leurs salariés masculins et qui veulent avancer sur ce sujet, seront en effet amenées à réfléchir à des sujets comme l'organisation du travail et les processus de gestion de carrière, avec des conséquences positives pour tous leurs salariés, hommes comme femmes.

Avec l'évolution des modèles familiaux, il est encore bien d'autres sujets qui viennent frapper à la porte de l'entreprise : celui des familles monoparentales, des couples pacsés, de l'homoparentalité ou encore des parents âgés...

Pour être bien traités, ces différents sujets ne peuvent cependant être abordés tous en même temps.

C'est donc bien volontairement que l'ambition de ce guide a été limitée à un seul angle - parentalité et vie professionnelle du côté des hommes - tout en se réservant, bien sûr, la possibilité de revenir sur les autres thématiques à l'avenir.

# I . Promotion de la parentalité auprès des salariés masculins : un enjeu pour les entreprises

Alors que les entreprises sont aujourd'hui aux prises avec un environnement économique de plus en plus mouvant et ouvert, alors qu'elles ont à faire à des concurrents toujours plus virulents, bon nombre d'entre elles pourraient être tentées de ne voir la promotion de la parentalité auprès de leurs salariés masculins que comme un sujet annexe. Elles auraient peut-être tort car les raisons d'agir sont devenues multiples. Cette pression vient de l'externe comme de l'interne.

## 1 Une forte pression externe

### Une pression législative

Le sujet de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut plus être mis de côté par les entreprises: leurs obligations légales sur ce sujet n'ont cessé de se renforcer ces dernières années avec en particulier la loi du 9 mai 2001, instaurant une obligation de négocier dans les entreprises et les branches, puis la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

La loi a également rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, la rédaction d'un rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, le rapport plus complet doit comprendre des éléments relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Voir à ce sujet : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>

Les salariés sont soutenus dans leurs démarches de conciliation entre vie privée et vie professionnelle par les dispositifs législatifs inscrits dans le Code du travail:

- congés parentaux et congés enfants malades,
- congés et autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux,
- temps partiel et aménagements des horaires de travail.

Puisque les entreprises doivent désormais travailler sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elles ont tout intérêt à le faire de façon «moderne»: en impliquant également les hommes.

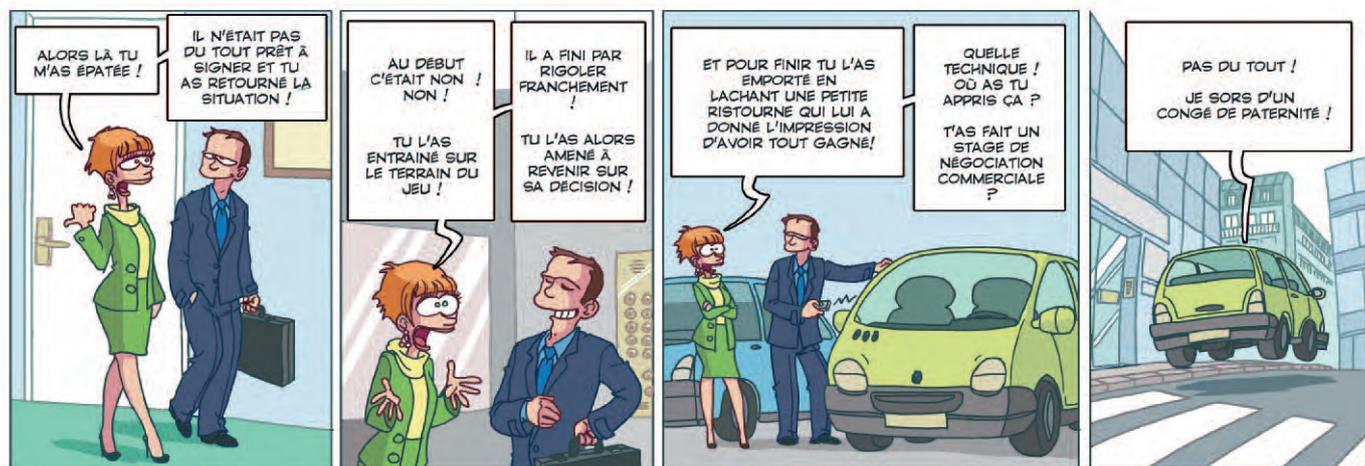
Continuer à ne penser le sujet de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes que comme un sujet de femmes, c'est prendre le risque:

- de dresser des «catégories» de salariés les unes contre les autres: les femmes contre les hommes notamment,
- de ne s'intéresser généralement qu'à une petite partie de leurs salariés: les femmes avec enfants ou les futures mères, mais non les hommes, non les femmes sans enfant.

### Des prises de position émanant des organisations internationales

Des organisations internationales comme l'**OCDE**, l'**OIT** et le **Conseil de l'Europe** ont affirmé à plusieurs reprises que la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie privée représente une condition nécessaire pour un développement harmonieux de la société.

L'**ONU** dans le cadre de la convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, rappelle que les États signataires de la convention «sont conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme».



## L'engagement européen

Au niveau européen, le Conseil des ministres de l'emploi et de la politique sociale du 29 juin 2000 a émis une **résolution qui a fait date sur ces sujets**: «Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes impose de compenser le désavantage des femmes en ce qui concerne les conditions d'accès et de participation au marché du travail et le désavantage des hommes pour ce qui est des conditions de participation à la vie familiale».

Le Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes auprès de la Commission européenne considère quant à lui qu'«il est important que le travail en direction des hommes en matière d'égalité des sexes soutienne la responsabilisation des femmes et une plus grande égalité» (avis du juillet 2006).

À son tour, le Parlement européen note que «la conciliation des vies professionnelle, privée et familiale est l'une des clés pour accroître l'emploi et invite la Commission à recueillir et à diffuser les meilleures pratiques concernant un équilibre

réel entre le travail et la vie privée ainsi qu'une plus grande participation des hommes dans la vie familiale» et «prie instamment la Commission et les États membres d'encourager la participation des hommes à la mise en œuvre des politiques d'égalité des genres, notamment en ce qui concerne la conciliation entre vies professionnelle, privée et familiale» (Résolution du 3 septembre 2008 sur l'égalité entre les femmes et les hommes).

De son côté, la **Confédération Européenne des Syndicats (CES)** a demandé en 2008: «le lancement de campagnes encourageant les hommes à partager les tâches ménagères et à utiliser leurs droits et les dispositions prévues pour eux... Permettre aux femmes et aux hommes de combiner un emploi et une parentalité de bonne qualité avec d'autres responsabilités éducatives et familiales est un préalable crucial pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes».

**«Il faut des actions concrètes pour encourager les hommes à assumer des responsabilités familiales, notamment par des mesures les incitant à prendre un congé parental et de paternité et à profiter des mêmes droits à congé que les femmes».**

Vladimír Špidla, Commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances.

## I. PROMOTION DE LA PARENTALITÉ



Extrait d'une bande dessinée pour promouvoir le congé de paternité en Finlande.

### Une mobilisation des gouvernements nationaux

De nombreux pays se sont engagés dans la promotion de l'égalité professionnelle et la promotion de la parentalité auprès des pères, très souvent par la création d'un congé de paternité d'une durée suffisante et en prévoyant son indemnisation.

Certains pays, comme la Suisse, les Pays Bas, le Danemark, la Lituanie ou la Finlande, mènent des campagnes de promotion et de sensibilisation pour inciter les hommes à exercer leurs droits parentaux (cf. annexe 2).

En France, un congé de paternité a été créé par la loi du 21 décembre 2001 : 3 jours de congé de naissance couverts à 100% et 11 jours calendaires de congé de paternité couverts à 80% du salaire brut plafonné. « Nous mettons en application un principe simple, celui de l'égalité et de la responsabilité parentale conjointes, en revalorisant le rôle des pères auprès de leur enfant, en permettant un partage entre le père et la mère, en autorisant le couple à prendre le temps de recomposer sa structure au moment où la famille passe de deux à trois » expliquait Ségolène Royale alors ministre déléguée à la famille devant les députés lors de la discussion de cette loi au Parlement en octobre 2001.

La question d'un élargissement de ce congé ou d'une adaptation du congé parental a été débattue à plusieurs reprises.

Dans le cadre d'un rapport remis au gouvernement en février 2007 sur la thématique « *Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle* », un chapitre avait même été spécialement intitulé : « *Inciter les pères à prendre une partie des congés parentaux* ».

On pouvait y lire : « L'incitation des pères à recourir plus largement aux congés parentaux n'est pas une finalité en soi mais un moyen pour atteindre deux objectifs principaux. (...) il s'agit de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Le regard de l'employeur est, en effet, différent selon le sexe du salarié justement parce que les pères ne prennent pas de congés parentaux, ni évidemment de congés maternité, et peu de congés pour enfants malades. Dès lors que les congés parentaux seraient davantage partagés entre hommes et femmes une partie des discriminations à l'embauche devrait s'estomper ».



## Des enjeux de responsabilité sociale

Avec la montée du concept de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), les entreprises sont de plus en plus obligées d'intégrer les préoccupations sociales, économiques et environnementales dans leurs activités et leurs interactions avec leurs parties prenantes.

Qu'il s'agisse :

- des pouvoirs publics,
- des consommateurs,
- des salariés par l'intermédiaire de leurs syndicats ou individuellement,
- des nouveaux acteurs que sont les investisseurs dits « socialement responsables ». Pour sélectionner les entreprises les plus exemplaires en matière de RSE, ces investisseurs s'appuient sur des agences de notation extra financière qui, ces dernières années, ont développé des outils d'évaluation de plus en plus fins pour apprécier le comportement social des entreprises,
- des médias...

Ces parties prenantes sont de plus en plus vigilantes quant aux impacts des activités des entreprises.

La question de la promotion de la parentalité auprès des salariés masculins et plus globalement de l'égalité professionnelle hommes/femmes rentre dans le périmètre de la RSE.

À trop négliger ce sujet, les entreprises pourraient courir le risque d'être taxées d'incohérence et/ou de négligence par leurs parties prenantes.

À contrario, la prise en compte de cette thématique peut avoir des retombées positives notamment en termes d'image. Ce sont en tous les cas des sujets dont les médias aiment à se faire écho.



### UN SUJET VENDEUR

La question de la parentalité et du rôle des pères: un sujet « vendeur » auprès des médias. De plus en plus d'entreprises n'hésitent pas à faire connaître leurs pratiques auprès des journalistes, c'est une occasion pour elles d'améliorer leur image, notamment vis-à-vis des jeunes talents.

Le 8 avril 2008, *Entreprises et Carrières* publiait tout un dossier sur le thème « égalité professionnelle : quand l'entreprise s'invite dans le couple ».



Le supplément « Recrutement » du 6 novembre 2007 dans *Le Figaro*, « Réussir », était dédié entièrement au sujet des pères cadres dans les entreprises.

# 2 Une forte pression interne

## Des aspirations nouvelles et un risque de désengagement du côté des hommes

Plusieurs études réalisées ces dernières années ont montré la volonté des pères de s'impliquer davantage dans les responsabilités domestiques et leur souhait de «renégocier» leur rôle dans la famille, même si pour le moment, au niveau européen, les femmes continuent à passer le double du temps aux activités domestiques : 4h29 versus 2h18 [source: Eurostat, 2005].

Les motivations de ces hommes sont les suivantes :

- établir une relation plus proche avec leurs enfants,
- prolonger la période de soin de l'enfant par les parents,
- être présents auprès de leurs femmes juste après la naissance,
- offrir aux femmes plus d'espace pour s'impliquer davantage dans la vie professionnelle et gagner plus d'argent, ...

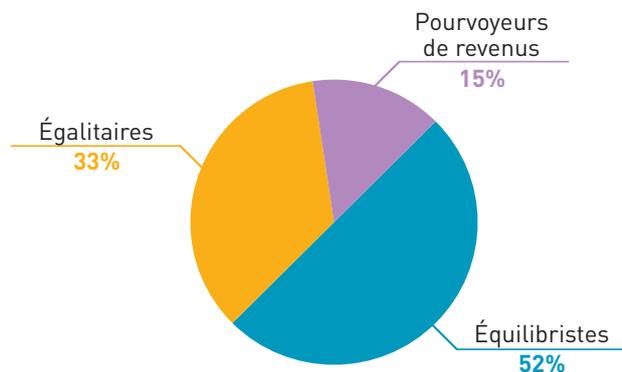
L'étude publiée en 2008 par le cabinet ÉQUILIBRES, «*Les pères managers en quête d'équilibre*»<sup>(1)</sup>, propose une typologie originale des pères :

- les **pourvoyeurs de revenus**, qui construisent leur identité d'homme à travers le travail et qui prennent très peu en charge les tâches domestiques et parentales. *Pour eux, l'entreprise ne doit pas nécessairement les aider et ils restent très discrets vis-à-vis de leur hiérarchie sur ces questions.*
- les **équilibristes**, plus jeunes, expérimentent la paternité et la conciliation avec la vie professionnelle... Ils représentent le mieux le père contemporain : refus du clivage, paternité épanouissante, déspecialisation des rôles, investissements sur la sphère professionnelle et privée équivalents. *Ils attendent de l'entreprise une évolution culturelle et la mise en place d'actions destinées à fluidifier leur quotidien.*
- les **égalitaires**, des pères hypersensibles à la problématique de l'équilibre et qui ont fait des vrais choix. Pour eux, le quotidien de travail doit pouvoir s'adapter aux impératifs familiaux dans la mesure où résultats et efficacité sont au rendez-vous. *Ils sont les plus fervents militants de la mise en œuvre d'une politique «family friendly» égalitaire qui implique une véritable mutation culturelle au sein des entreprises.*

Les résultats de l'étude montrent qu'en 2008 la plupart des pères cadres trentenaires ou quadras sont «équilibristes» ou «égalitaires».

Les entreprises ne peuvent rester sourdes à ces aspirations nouvelles. Elles risquent autrement de rencontrer des difficultés croissantes de recrutement et/ou de fidélisation.

Nombre d'entre elles qui évoluent sur un marché du recrutement déjà tendu ne peuvent prendre de tels risques.



Source : étude ÉQUILIBRES «Les pères managers en quête d'équilibre»

À NE PAS TENIR COMPTE DE CES ÉVOLUTIONS DU CÔTÉ DE LEURS SALARIÉS, LES ENTREPRISES POURRAIENT ÊTRE CONFRONTÉES À DES PHÉNOMÈNES DE DÉSENGAGEMENT DE LA PART DE LEURS COLLABORATEURS. RETRAIT QUI ARRIVE AU MOMENT MÊME OÙ PLUS QUE JAMAIS LES ORGANISATIONS ONT AU CONTRAIRE BESOIN DE TOUTES LES ÉNERGIES POUR ARRIVER À ATTEINDRE LEURS OBJECTIFS.



<sup>(1)</sup> Étude portant sur 400 pères cadres trentenaires dans le cadre du projet QUALITEMPS coordonné par le CNIDFF, téléchargeable sur le site [www.equilibres.eu](http://www.equilibres.eu).



## ANALYSE COÛTS-BÉNÉFICES

En Suisse, le bureau Prognos SA a réalisé en 2005, à la demande du Département fédéral de l'économie, une étude intitulée «Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille». (étude téléchargeable sur le site [www.worklife.ch](http://www.worklife.ch))

Lors de la restitution publique de cette étude, le Conseiller fédéral en charge du sujet soulignait : «L'étude démontre qu'une politique d'entreprise favorable à la famille s'avère payante. De fait, c'est bien l'absence de mesures qui a un coût.

Je souhaite que l'étude présentée aujourd'hui contribue à faire évoluer certains schémas de pensée, parfois tenaces dans le monde du travail : à terme, les politiques d'entreprise favorables à la famille ne devraient plus être automatiquement affublées d'étiquettes négatives du type "mesures sociales", "revendications féministes", "à réaliser éventuellement". Au contraire, ces politiques devraient créer des réflexes positifs comme "amélioration des résultats de l'entreprise" et "besoins actuels de nombreux employés – mères et pères"».

## Des coûts à ne rien faire

Certaines entreprises hésitent encore à s'atteler à la promotion de la parentalité auprès des hommes, car elles perçoivent ce sujet avant tout comme générateur de coûts. Or les coûts à ne rien faire pourraient bientôt se montrer encore plus élevés...

Les coûts qui pourront être évités en appliquant des politiques de conciliation ont été identifiés dans un certain nombre de projets ou d'études. Le projet européen «All Together» mentionne les résultats d'une étude en Espagne réalisée en 2006 qui a montré que les entreprises étaient confrontées à des problèmes dus à un manque d'équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles :

- difficultés de recrutement de personnel hautement qualifié (50% des entreprises interrogées),
- absentéisme (32%),
- faible motivation des salariés (26%),
- manque d'engagement des salariés dans l'entreprise (26%),
- congés maladie dûs au stress (5%).

À contrario, les entreprises qui agissent pour promouvoir la parentalité auprès des hommes, vont récolter un certain nombre d'avantages.

L'enquête «Familles et employeurs» réalisée en France entre 2004 et 2005 par l'INED et l'INSEE sur un échantillon de 4550 établissements de plus de 20 salariés, fait ressortir trois raisons principales qui motivent les employeurs à s'engager dans la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de leurs salariés :

- la diminution de l'absentéisme (réponse donnée par 64% des établissements),
- le bien-être des salariés (62%),
- l'amélioration de la productivité et des performances (56%).

La fidélisation des salariés et l'amélioration de l'image de l'entreprise sont moins citées<sup>(1)</sup>.

### Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle DARTY (2007)

«L'entreprise acte personnellement que l'équilibre vie professionnelle/vie privée est un des éléments qui contribue directement et indirectement à la performance individuelle du collaborateur concerné et au bon fonctionnement de l'ensemble des services et organisations de l'entreprise».

### LES ENJEUX DE LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE SONT LES SUIVANTS :

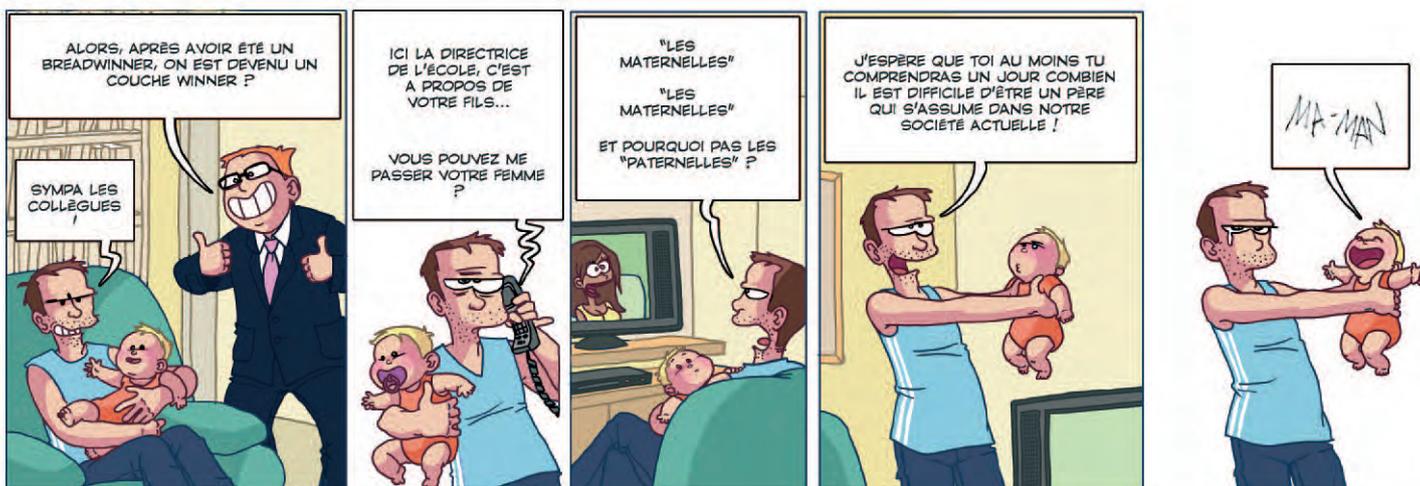
- LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE
- LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
- LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET SOCIÉTALE
- LE RESPECT DE LA LOI
- L'IMAGE DE L'ENTREPRISE

(Extrait de la Charte de la parentalité en entreprise).



<sup>(1)</sup> Lefèvre, Cécile; Pailhé, Ariane; Solaz, Anne, «Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale?», Recherches et prévisions n°92, juin 2008.

## II . Difficultés au quotidien rencontrées par les salariés masculins



### 1 Freins en provenance de la société

#### Identités et stéréotypes

Les hommes qui aspirent aujourd'hui à une présence plus régulière et quotidienne auprès de leurs enfants (et nous avons vu plus haut qu'ils sont de plus en plus nombreux) se trouvent confrontés à des représentations quant aux rôles respectifs des hommes et des femmes encore très stéréotypées au sein de la société.

Le traditionnel partage des rôles entre l'homme, « monsieur gagne pain » (breadwinner), sur qui repose la charge de gagner l'argent de la famille, tandis que la femme, « fée du logis », s'occupe du foyer et des enfants, est loin d'avoir totalement disparu de l'imaginaire collectif. De nombreux hommes hésitent encore à sortir de ce schéma de peur de ne pas être perçus comme de « vrais » hommes.

Ainsi, dans les entreprises, l'équation « femme=mère » s'impose très souvent avec toutes les difficultés qui en découlent pour les femmes réputées alors « par nature » moins disponibles pour la vie professionnelle que les hommes. Dans le même temps, l'équation « homme=père » ne vient à l'idée de personne ou presque. « La maternité est son destin alors que la paternité est un choix », résume très bien Elisabeth Badinter dans « Fausse Route ».

**« Il est encore plus ou moins perçu comme anormal qu'un homme s'occupe de son enfant quand il est malade. Cependant l'école appelle toujours la mère, même si le père a laissé son numéro de téléphone ».**

Sophie Ponthieux (Insee)

Extrait de l'accord d'entreprise PSA Peugeot Citroën (2007)

« Les parties conviennent que l'égalité professionnelle dans les entreprises ne pourra progresser que si la parentalité est mieux intégrée dans les entreprises, de manière à ce que les hommes prennent également ces différents types de congés, sans être déconsidérés par leurs collègues et leur hiérarchie ».

## «Sans doute les hommes sont-ils encore trop souvent victimes de stéréotypes, qu'il nous faut combattre».

Vladimír Špidla, Commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances.

### Pas toujours facile d'être un «breadwinner»

Dans l'étude publiée en 2006 par le Lab'Ho d'Adecco, «*De l'égalité à la diversité: les hommes, les femmes et les entreprises*», les auteurs, Juliette Ghiulamila et Pascale Levet, remarquent combien sur la durée la position de principal pourvoyeur de revenus de la famille peut être inconfortable: «Encore très présente, cette position de «responsable ultime du truc» comme dit l'un des cadres dirigeants, est à leurs yeux difficile à porter... Ceux-là souffrent du «syndrome d'Atlas»... Par peur de «perdre leur job», ils n'ont pas d'autre choix que de faire le gros dos. «Pas de vague» semble être leur devise et tant pis s'ils doivent avaler beaucoup de couleuvres... In fine ceux-là se prennent alors parfois à envier les femmes et leurs «états d'âme», leurs déchirements entre les enfants ou la carrière car eux ont le sentiment de toute manière de ne pas avoir le choix. (...) Le cantonnement des hommes dans une figure avant tout professionnelle est d'autant plus pesant pour eux qu'en cas de difficulté dans leur parcours, il leur sera alors plus difficile de rebondir qu'aux femmes-mères qui, elles, ont «deux cordes à leur arc», une identité au travail mais aussi une identité à l'extérieur aux côtés de leurs enfants».

Dès lors, les pères qui veulent s'impliquer dans la garde des enfants sans pour autant renoncer à leur ambition professionnelle sont encore très largement obligés d'inventer un nouveau rôle. Ils travaillent à la construction d'une identité masculine nouvelle aux côtés de l'identité plus traditionnelle.

Dans les entreprises, les hommes hésitent à prendre un congé pour garder les enfants, à demander des aménagements d'horaires ou des temps partiels, notamment pour ces raisons identitaires.

Que vont en penser leurs collègues? Comment vont-ils être perçus s'ils disent vouloir être présents aux côtés de leurs enfants en fin de journée, à l'heure où dans les écoles on continue de parler de «l'heure des mamans»?

En France, le congé de paternité existe seulement depuis 2002. On trouve encore des pères qui ne savent pas qu'ils ont la possibilité de le prendre. Autant le problème de la méconnaissance de la législation peut se résoudre assez facilement par des campagnes d'information, autant les réticences à prendre ce congé pour des questions liées aux mentalités et aux préjugés sont plus difficiles à régler.

Par la politique qu'elle va décider de mettre en place pour la promotion de la parentalité auprès des hommes, l'entreprise peut cependant participer à l'évolution des représentations.

**«Quand j'ai téléphoné à la CAF... explique un jeune père en congé parental, l'employée m'a affirmé comme une évidence: c'est votre femme qui fait la demande...».**

Extrait du site [www.egalitemixite.com](http://www.egalitemixite.com) de la région Nord-Pas-de-Calais : Articulation des temps, «Un père en congé parental».

LES CHANGEMENTS CULTURELS DOIVENT REMETTRE EN CAUSE LA SUPRÉMATIE DE CERTAINS MODÈLES DE MASCULINITÉ PRÉÉTABLIS ET D'ATTENTES SPÉCIFIQUES EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT MASCULIN.

CELA IMPLIQUE UNE RÉFLEXION SUR L'IDENTITÉ ET LA MANIÈRE DONT LA SOCIÉTÉ CONSTRUIT LES IDENTITÉS MASCULINES ET FÉMININES.

(Avis de juillet 2006 du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes).



## II. DIFFICULTÉS AU QUOTIDIEN



Exemple d'une publicité d'une chaîne câblée pour les enfants.

### Les stéréotypes de genre dans la publicité

La représentation des pères dans la publicité reste encore très stéréotypée: attention à la cohérence pour les entreprises.

Dans la perpétuation des stéréotypes de sexe, la publicité joue un rôle important. Régulièrement, le sexisme de la publicité qui véhicule des stéréotypes à l'égard des femmes, mais aussi des hommes, est dénoncé. Celui-ci fait l'objet d'une veille de la part des autorités de régulation de la publicité dans chaque pays et, au niveau européen, avec par exemple la *Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres* qui considère que la publicité véhiculant des messages discriminatoires et/ou dégradants fondés sur le genre et toute forme de stéréotype de genre constitue un obstacle à l'émergence d'une société moderne et égalitaire.

Les quelques professionnels (de la publicité comme de la psychologie) qui se sont intéressés à l'image véhiculée par les publicités sur les pères et les hommes en général font le constat d'une reproduction des stéréotypes traditionnels. Comme le rappelle un réseau canadien de réflexion sur les médias ([www.education-medias.ca](http://www.education-medias.ca)): «des groupes de défense des droits des pères se plaignent régulièrement que les publicités télévisées présentent les hommes comme des clowns, incapables de venir à bout des tâches familiales les plus simples et qui ne jouissent d'aucun respect dans la famille» (cf. publicité ci-dessus).

Les entreprises qui travaillent à la promotion de la parentalité auprès de leurs salariés masculins et qui s'efforcent de faire évoluer en interne les représentations sur les rôles des hommes et des femmes devront veiller à faire preuve de cohérence: attention à ce que des changements dans les représentations internes n'entrent pas en contradiction avec une communication externe qui resterait, elle, plus fidèle aux stéréotypes traditionnels.

**«Les représentations sexistes figent les rôles dévolus aux genres et fixent par là même des limites à la liberté d'action et aux choix des filles et des femmes, mais aussi des garçons et des hommes».**

Extrait du rapport de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres sur l'impact du marketing et de la publicité sur l'égalité des genres, 2008.

## 2 Freins en provenance de la famille

### Situation de la conjointe

Nous venons de voir l'importance des questions identitaires dans les difficultés rencontrées par les hommes qui souhaitent s'investir dans une présence plus régulière auprès de leurs enfants.

Il faut ajouter que, sur ce point, les femmes ont parfois leur part de responsabilité.

De nombreuses études ou enquêtes sociologiques mentionnent ainsi le fait que dans certains cas, les femmes ressentent la charge de l'enfant comme une sorte de « compensation » à une position sociale pas toujours satisfaisante et n'aiment pas que les tâches familiales et domestiques soient accomplies de façon « typiquement masculine ».

La décision des hommes de s'impliquer davantage dans la sphère familiale dépend également très souvent de la

situation financière de la famille: selon que sa conjointe travaille ou non, qu'elle a une situation professionnelle plus ou moins stable, des revenus plus ou moins importants, l'homme sera plus ou moins libre dans ses arbitrages.

L'enquête « *Congés autour de la naissance* » de la DRESS (Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques), publiée en 2005 et réalisée entre avril et juin 2004 auprès de 2000 pères et 2000 mères d'enfants nés entre novembre et décembre 2003, mentionne plusieurs facteurs intervenant dans la décision de prise du congé de paternité:

- la perte de salaire a un impact négatif sur le budget de la famille, surtout pour ceux qui ont des salaires au-dessus du plafond d'indemnisation,
- la position du partenaire sur le marché de l'emploi : si la femme est au foyer ou au chômage, les pères prennent moins fréquemment leurs congés.

#### TRANCHE DE REVENU MENSUEL NET

#### STATUT

	indépendant	privé	public
moins de 1000 euros	18%	48%	58%
de 1000 à moins de 2000 euros	25%	79%	93%
2000 euros et plus	21%	49%	78%

#### Taux de recours au congé de paternité selon le statut et la tranche de revenu mensuel net provenant de l'activité professionnelle du père.

Exemple de lecture: 18% des pères ayant un statut professionnel d'indépendant et un revenu mensuel net inférieur à 1000 euros ont eu recours au congé de paternité / Champ : Ensemble des pères interrogés / Source : Enquête « *Congés autour de la naissance* ».



**« On est en droit de se demander si le maintien des inégalités entre l'homme et la femme ne constitue pas un obstacle et un frein significatif à l'exercice de la paternité, les femmes concédant d'autant moins l'accès du père à l'enfant qu'elles éprouvent des rancœurs à l'égard de l'homme, qui, par ailleurs, peut toujours être défini, par rapport à la femme, en situation de domination et doté de privilèges ».**

Christine Castelain Meunier « *La place des hommes et les métamorphoses de la famille* », PUF, 2002.

### 3 Freins en provenance de l'entreprise

#### Une forte culture du présentéisme

La grande majorité des entreprises est encore fortement imprégnée d'une culture du présentéisme : pour être perçu comme un collaborateur performant et motivé, il faut être présent. La présence notamment tôt le matin et/ou tard le soir est un quasi-incontournable du cadre qui veut « réussir ».

Cette culture du présentéisme, c'est bien connu, est préjudiciable aux évolutions de carrière des femmes : les entreprises les jugeant généralement insuffisamment disponibles et présentes pour se voir confier le même niveau de responsabilité que les hommes puisque c'est auprès de leurs enfants que ces femmes se doivent avant tout d'être présentes (selon l'étude Lab'Ho déjà citée).

**« Certaines fonctions et responsabilités sont incompatibles avec des horaires aménagés ».**

Mais les hommes aussi pâtissent de cette culture : ceux qui aspirent à un modèle de vie plus équilibrée entre travail et famille se trouvent, comme les femmes, confrontés à des choix cornéliens.

**« Nous ne pouvons nous réunir collectivement car les femmes du service prennent leur mercredi ».**

Une trop grande velléité des hommes à s'impliquer dans leur rôle parental est souvent comprise par les entreprises comme un signe de désengagement dans la sphère professionnelle (comme c'est le cas pour les femmes...). Les risques alors pour la carrière restent importants.

Ainsi, le temps partiel est encore généralement vécu comme un élément de désorganisation dans les entreprises.

**« Le temps partiel doit être compatible en termes de disponibilité et d'organisation avec les obligations du poste à pouvoir ».**



**«Comment des hommes et des femmes d'aujourd'hui avec des aspirations bien différentes de celles de la génération précédente, peuvent reproduire un mode de vie anachronique (...) parce qu'ils n'ont pas de meilleur choix».**

## Organisation du travail et modes de vie

Les freins venus de l'organisation du travail et de la culture dominante dans les entreprises et qui ont un impact négatif sur l'équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle des salariés masculins peuvent être :

- une forte implication professionnelle, choisie mais souvent aussi subie,
- des horaires de travail importants (surtout les cadres et les professions intermédiaires),
- l'impossibilité à se faire remplacer (surtout les cadres supérieurs et les professions libérales),
- l'instabilité ou la précarité du poste (surtout pour ceux en CDD ou intérim),
- une surcharge de travail juste avant la prise de congé et au retour,
- le refus d'un mélange de la vie privée avec la vie professionnelle (téléphoner au travail pour régler des questions liées à la vie familiale: modes de garde, suivi scolaire et médical, ...).

## Évolution des mentalités versus résistance de l'organisation

À partir d'une enquête menée auprès de travailleurs postés et de leurs conjointes, Pascale Molinier, dans son article «Dépressions sous les neutrons», paru dans les Cahiers du Genre n°36 en 2004, analyse le décalage entre l'évolution des mentalités tant masculines que féminines et la résistance que l'organisation du travail posté oppose à la transformation des rapports sociaux de sexe au sein de l'espace domestique.

«Ce n'était pas tant le machisme irréductible de ces hommes qui contraignait leurs épouses à prendre en charge l'essentiel du mode de production domestique, mais plutôt l'absence de réflexion des décideurs et des concepteurs sur les conditions domestiques de maintenance et de protection de la santé des travailleurs postés.

Je trouvais intéressant de montrer comment des hommes et femmes d'aujourd'hui avec des aspirations bien différentes de celles de la génération précédente, se trouvaient reproduire un mode de vie anachronique – Monsieur gagne pain et Madame fée du logis – que cela leur plaise ou non, parce qu'ils n'ont pas de meilleur choix que d'aligner leur organisation familiale et domestique sur les contraintes du travail de l'homme, sauf à changer complètement de vie» [Citation reprise de l'étude Lab'Ho pré-citée].

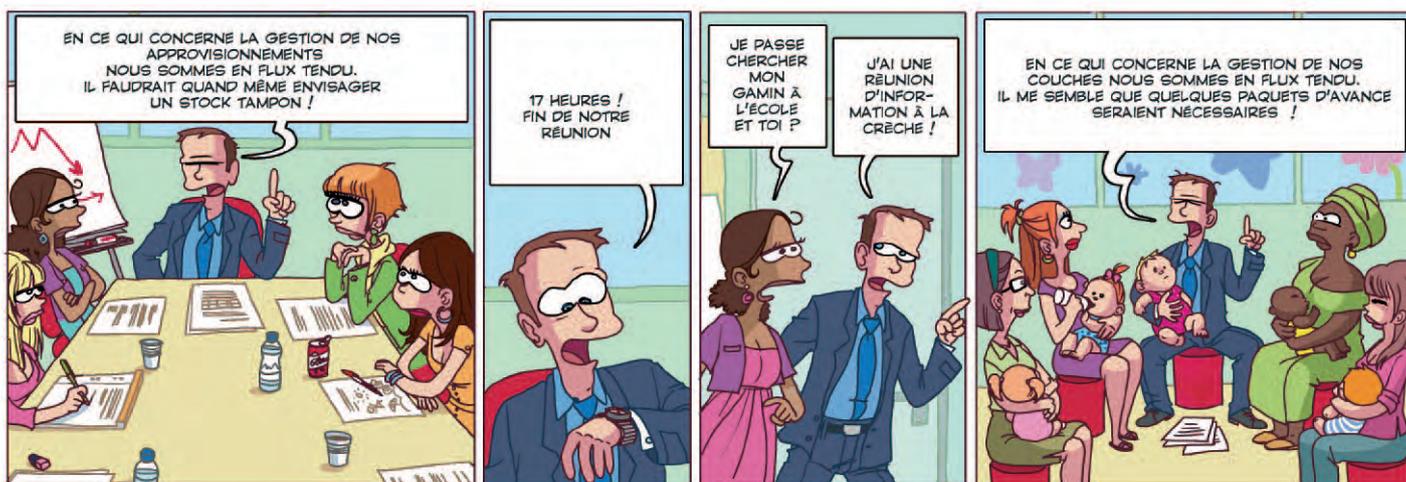


Par ailleurs, certaines études, comme celle de la DREES déjà citée, sur la prise de congé de paternité par les hommes, font remonter une méconnaissance des droits de la part des hommes :

- les démarches d'obtention du congé sont jugées trop longues et difficiles,
- le père ne sait pas quels sont ses droits et les conditions d'accès.

# III . Actions mises en œuvre

## par les entreprises sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines



Les lois de 2001 et de 2006 font obligation aux entreprises de négocier sur les questions d'égalité professionnelle. Depuis 2001, plus d'une centaine d'entreprises a signé un accord dédié à ces questions d'égalité hommes-femmes avec de plus en plus souvent un chapitre qui porte sur l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale. Certains de ces accords abordent la question des hommes de manière spécifique d'où la nécessité pour les entreprises de remettre en cause les stéréotypes fondés sur le genre. C'est la raison pour laquelle ce guide met en avant des verbatim issus d'accords d'entreprise.

Quand les entreprises décident de s'engager dans la promotion de la parentalité auprès de leurs salariés masculins, elles peuvent se trouver dans deux cas de figure :

- Soit elles n'ont pas encore travaillé sur l'égalité entre les hommes et les femmes et c'est à l'occasion de l'ouverture de ce chantier qu'elles vont d'emblée intégrer la question de la parentalité vue du côté des hommes ;
- Soit elles ont déjà travaillé sur l'égalité entre les hommes et les femmes, mais elles ont « oublié » la question de la parentalité vue du côté des hommes... Elles ouvrent alors un chantier spécifique sur ce sujet dans un second temps.

Dans tous les cas, il revient à la **Direction des Ressources Humaines** avec l'appui de la **Direction de l'entreprise**, facteur clé de réussite, de mettre en place une telle politique organisée autour de cinq grandes étapes :

- **Étape n°1** : mobiliser une large palette d'acteurs et ouvrir la négociation avec les organisations syndicales
- **Étape n°2** : réaliser un état des lieux
- **Étape n°3** : élaborer et déployer un plan d'action
- **Étape n°4** : communiquer
- **Étape n°5** : suivre et évaluer le dispositif dans le temps.

Sélection d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle qui évoquent le rôle des pères de manière positive

Renault 2004 / Schneider Electric 2004 /  
Crédit Mutuel de Normandie 2006 / Aéroports  
de Paris 2006 / AGF 2006 / SNCF 2006 /  
RTE 2007 / PSA Peugeot Citroën 2007

# 1 Mobiliser les acteurs et ouvrir la négociation

Comme le soulignent certains accords, le succès d'une démarche visant à promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins repose en grande partie sur la mobilisation de tous les acteurs.

Il revient ainsi à la DRH d'associer dès le départ de la démarche, les acteurs clé :

- les **acteurs internes** (Direction, Direction de la communication, managers, représentants syndicaux, salariés...),
- les **acteurs externes**.

Cette mobilisation initiale permet à l'entreprise de fixer des objectifs tenant compte des attentes des salariés (cf. chap.III-2: Réaliser un diagnostic), de son secteur d'activité, de la taille de l'entreprise et de déterminer quel type de démarche sera la plus adéquate: négociation d'un accord avec les partenaires sociaux et/ou démarche de labellisation par exemple (cf. annexe 7).

**Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle CCAS (2007)**

«La persistance d'inégalités professionnelles résulte de phénomènes culturels (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, organisation des rythmes de vie...) qui dépassent le cadre du travail. Des phénomènes propres au monde du travail s'y ajoutent (cooptation, modèle masculin du manager...).

Les signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels qui ne sauraient constituer une fatalité.

Parce que ces représentations peuvent être présentes à tous les niveaux de l'organisme, **l'efficacité de cet accord repose sur l'implication de tous les acteurs** (salariés, responsables hiérarchiques, représentants du personnel, organisations syndicales, direction) et les **évolutions souhaitées doivent être portées par toutes les parties prenantes**».

## Acteurs internes

### LA DIRECTION

Étant donné le travail important et en profondeur qui va être nécessaire (changement dans les représentations et la culture d'entreprise, changement dans les organisations de travail...) il est impératif que la direction soutienne le projet.

Son implication personnelle jouera comme autant de signaux envoyés à tous les niveaux de l'entreprise pour dire aux salariés que les choses peuvent évoluer.

### LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION

La direction de la communication aura elle aussi un rôle clé en tant qu'interface entre la stratégie mise en place par les dirigeants et les salariés. D'elle dépendra la façon dont les salariés percevront les mesures concernant les dispositifs de conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée.



### PROGRAMME POUR LES PÈRES CHEZ MICROSOFT

Microsoft Norvège a développé un « programme pour les pères ». Parmi les mesures proposées, la direction est mise en avant comme modèle pour démontrer que la priorité à la vie de famille ne porte pas atteinte à la vie professionnelle.



### III. ACTIONS MISES EN ŒUVRE

#### LES MANAGERS

À un niveau hiérarchique inférieur, l'attitude des managers va être déterminante. Il sera important que l'entreprise les implique très tôt dans le projet pour éviter les phénomènes de rejet et de blocage. Aux prises avec des objectifs de résultats très serrés à court terme, les managers peuvent voir une telle politique avant tout comme une source de désorganisation.



#### CHARTRE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

La Charte de la parentalité en entreprise (cf. annexe 6) se donne entre autre comme objectif de «sensibiliser les responsables RH et managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne».

#### Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle American Express Voyages (2008)

«Le management à tous les niveaux doit être exemplaire dans ses attitudes, ses discours et ses décisions. La dimension «égalité professionnelle» devra être intégrée dans les problématiques de management et d'organisation».

#### Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle Darty Rhône-Alpes (2006)

« Les parties rappellent que les valeurs d'entreprise Darty et ses organisations ne font pas obstacle à ce qu'un collaborateur puisse exprimer librement à ses responsables hiérarchiques les contraintes personnelles et familiales auxquelles il est amené à faire face. L'entreprise rappelle à cette occasion le rôle central que jouent quotidiennement les encadrants dans le traitement des situations personnelles complexes qu'ils sont amenés à connaître et tenter de solutionner (problèmes financiers, familiaux, horaires, contraintes familiales impératives) ».

Aussi bien les dirigeants que les managers ont un pouvoir d'exemplarité non négligeable vis-à-vis des salariés de l'entreprise : s'ils prennent leur congé de paternité, cela signifie que c'est possible et qu'il ne faut pas avoir peur de le demander.

Afin que les politiques de promotion de la parentalité mises en place par les entreprises soient bien relayées par les managers, les évaluations annuelles de ces derniers peuvent inclure un critère d'égalité professionnelle ou de conciliation des temps.

#### Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle Schneider Electric (2004)

« Schneider Electric souhaite participer à l'évolution des rôles dévolus à chaque sexe dans la société. L'entreprise considère que la prise de congé de paternité constitue un des moyens d'accompagner cette évolution ».



### LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

La promotion de la parentalité auprès des salariés masculins dans l'entreprise revient aussi aux représentants syndicaux qui ont la possibilité d'intégrer cette question dans les négociations des accords sur l'égalité professionnelle.

Il est important que les représentants syndicaux s'impliquent dans la sensibilisation des salariés, en mettant en place :

- des actions conjointes avec la direction de l'entreprise (dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise),
- et/ou des actions de promotion menées à leur propre initiative (c'est le cas d'actions menées en décembre 2007 et janvier 2008 par le CNIDFF en partenariat avec l'URI CFTD Languedoc-Roussillon et la CFE-CGC).

Le point de vue des organisations syndicales sur ce thème est détaillé dans l'annexe 9.



### LABEL ÉGALITÉ

Les entreprises qui se sont engagées dans une démarche de dialogue social peuvent solliciter le bénéfice du label Égalité élaboré par les pouvoirs publics en 2004 (cf. annexe 7). À la fin juin 2008, 38 entreprises avaient par ailleurs décroché le label Égalité, ce qui faisait quelque 650 000 salariés concernés par cette démarche.

**«Le thème de l'équilibre vie familiale et vie professionnelle revient régulièrement (...), de nombreux accords abordent le thème de la parentalité mais avec un discours ne s'adressant encore qu'aux femmes. C'est la raison pour laquelle les syndicats ont été nombreux à demander que les dispositifs relatifs à la parentalité soient formulés pour viser de manière explicite les deux sexes : salariés masculins et féminins».**

Extrait d'une étude sur les accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2006, réalisée par Jacqueline Laufer et Rachel Silvera ([www.conciliationdestemps.fr](http://www.conciliationdestemps.fr)).

## Acteurs externes

Les entreprises soucieuses de s'impliquer fortement sur cette question pourront prolonger leur politique interne par une participation à des travaux conduits par d'autres acteurs en externe. Un double engagement, interne et externe, sera gage de cohérence et de crédibilité.

Un grand nombre d'acteurs externes travaillent également sur la promotion de la parentalité auprès des salariés masculins :

- les organisations professionnelles fédérant les entreprises,
- les organismes de formation (publics ou privés),
- les réseaux de promotion de l'égalité professionnelle (ORSE, CNIDFF),



### TRAVAIL ET FAMILLE EN SUISSE

En Suisse, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a élaboré en 2007 un manuel pédagogique d'appui pour une politique du personnel conciliant travail et vie familiale à l'intention des responsables PME («Manuel PME. Travail et famille»). L'Union suisse des arts et métiers et l'Union patronale suisse soutiennent cette initiative.

## 2 Réaliser un diagnostic au sein de l'entreprise

Les entreprises désireuses de promouvoir la parentalité auprès de leurs salariés masculins devront, en préalable à toute action, établir un état des lieux de la situation sur ce sujet au sein de leur organisation.

Ce diagnostic peut être fait sur la base des informations obtenues :

- par un **recensement des pratiques d'équilibre des temps de vie** au sein des entreprises,
- dans le cadre du **rapport de situation comparée** prévu par le Code du Travail,
- en s'appuyant sur des études réalisées auprès des salariés,
- auprès de **groupes d'expression d'hommes**.



### ENQUÊTE AUPRÈS DES SALARIÉS

Exemple de questions qui peuvent être posées aux salariés lors de telles enquêtes (tirées de l'enquête ÉQUILIBRES et d'enquêtes du Centre d'Études de l'Emploi) :

- La présence d'enfants vous a-t-elle amené à repenser votre équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?
- Est-ce que l'implication des pères dans la vie familiale est une condition essentielle pour l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ?
- Considérez-vous que vous partagez équitablement les responsabilités et les tâches familiales avec votre conjoint(e) ?
- Quelles sont les perspectives de carrière que vous souhaitez atteindre dans les 1,2,3 ans : devenir un expert, développer de nouveaux produits, arriver à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?
- Vous est-il déjà arrivé de refuser une promotion en raison de votre vie de famille ? Et votre conjoint(e) ?
- Avez-vous bénéficié du soutien de votre entreprise lors de la prise du congé de paternité ? Sous quelle forme ?
- Parmi les mesures suivantes, lesquelles vous semblent le plus faciliter l'organisation de votre vie de famille : aménagement des horaires, partir moins tard le soir, crèche d'entreprise, journée enfants parents ?

### Recensement des pratiques d'équilibre des temps de vie

Avant d'envisager le déploiement de nouvelles dispositions destinées à un meilleur équilibre travail/vie familiale, l'entreprise aura intérêt à recenser les différentes mesures déjà existantes.

### Rapport de situation comparée et indicateurs quantitatifs

Dans le cadre du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, les entreprises sont tenues de réaliser chaque année un document écrit.

Le Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité accompagne les entreprises dans l'élaboration de ce rapport en proposant un «*Guide de réalisation du rapport de situation comparée*», ainsi qu'une liste minima d'indicateurs à renseigner.

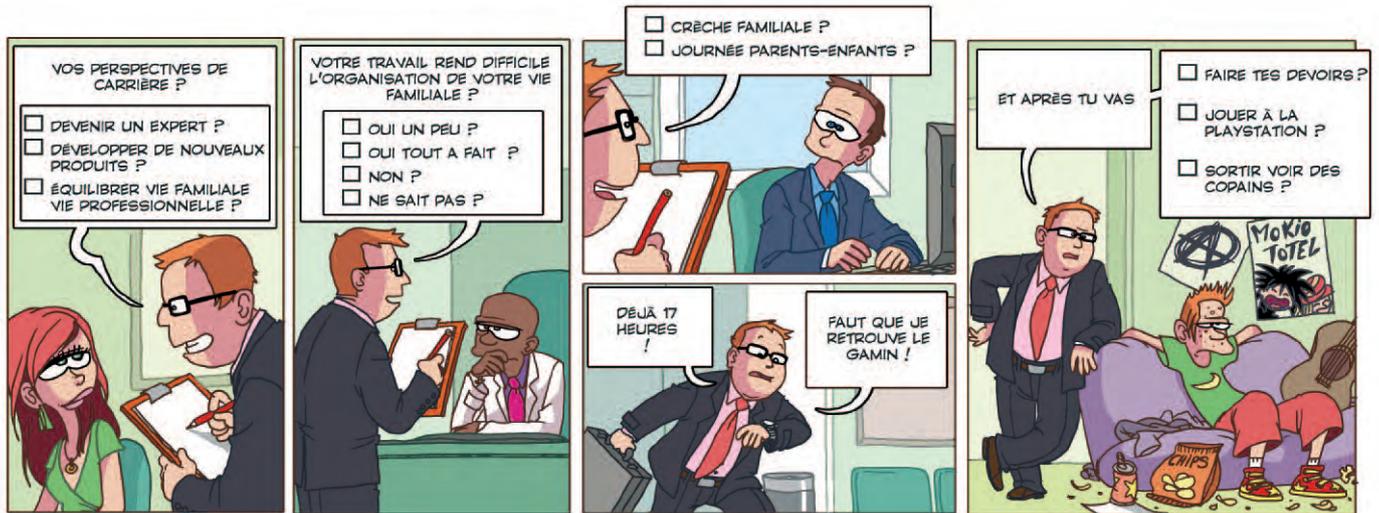
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>

Certains des indicateurs qui doivent être renseignés dans ce rapport peuvent apporter un éclairage utile sur la manière dont les dispositifs de conciliation sont exercés par les hommes. Il pourra être également nécessaire de mobiliser d'autres indicateurs pour avoir une vue plus complète.

Il sera notamment utile d'analyser attentivement :

- la prise de temps partiel par les hommes (profil des hommes concernés - âge, fonctions occupées - à l'instant T et évolution dans le temps),
- la prise de congé de paternité (profil des hommes concernés, instant T et évolution dans le temps),
- la prise de congé parental par les hommes (profil des hommes concernés, instant T et évolution dans le temps),
- le turnover des salariés masculins (profil personnel - âge, avec ou sans enfant - et professionnel des hommes concernés, instant T et évolution dans le temps).





## Enquêtes auprès des salariés

Menées par les équipes des ressources humaines, de communication ou par des structures externes aux entreprises (cabinets de conseil, centres de recherche), ces enquêtes peuvent être quantitatives et/ou qualitatives.

Entre études qualitatives et quantitatives, plusieurs options sont possibles.

Dans un premier temps l'entreprise décide de réaliser (ou plutôt de faire réaliser par un prestataire externe pour notamment des questions de confidentialité) une étude qualitative.

Selon les résultats obtenus, le budget et le temps dont

elle dispose, l'entreprise peut ensuite décider de compléter l'étude qualitative par une étude quantitative. Celle-ci va alors permettre de valider/infirmier les résultats de l'étude qualitative.

L'entreprise peut aussi très bien opter pour la démarche inverse : commencer par une étude quantitative et réaliser (ou non) dans un second temps une étude qualitative pour affiner les résultats du quantitatif.

Les études quantitatives sont de plus en plus souvent réalisées sous forme de questionnaires auto-administrés : les salariés répondent seuls au questionnaire à partir d'un poste de travail.



### ENQUÊTE MENÉE PAR BNP PARIBAS AUPRÈS DES SALARIÉS MASCULINS

Mix City, groupe de femmes cadres expérimentées, a été créé afin de proposer des mesures concrètes pour qu'il y ait davantage de femmes parmi les cadres supérieurs de BNP Paribas. Le groupe a la volonté d'associer les hommes aux actions mises en place dans le cadre de l'égalité femmes/hommes. En 2007, des collaborateurs masculins de BNP Paribas ont été interviewés par la sociologue Dominique Meda (Centre d'Études de l'Emploi) dans le cadre de l'enquête «*équilibre vie professionnelle/vie privée*».

Quelques verbatim :

«*On ne peut que se réjouir pour soi et pour les autres de travailler dans un groupe qui prend le temps de réfléchir sur ce genre de problématique*».

«*Cette évolution n'est pas contrainte mais choisie par les deux parents*».

«*Le fait que les femmes travaillent aujourd'hui a fait évoluer le rôle de l'homme dans sa façon d'être présent aux côtés des enfants. Le père consacre plus de temps et d'attention aux enfants, que ce soit dans les jeux ou dans la façon de s'occuper d'eux*».

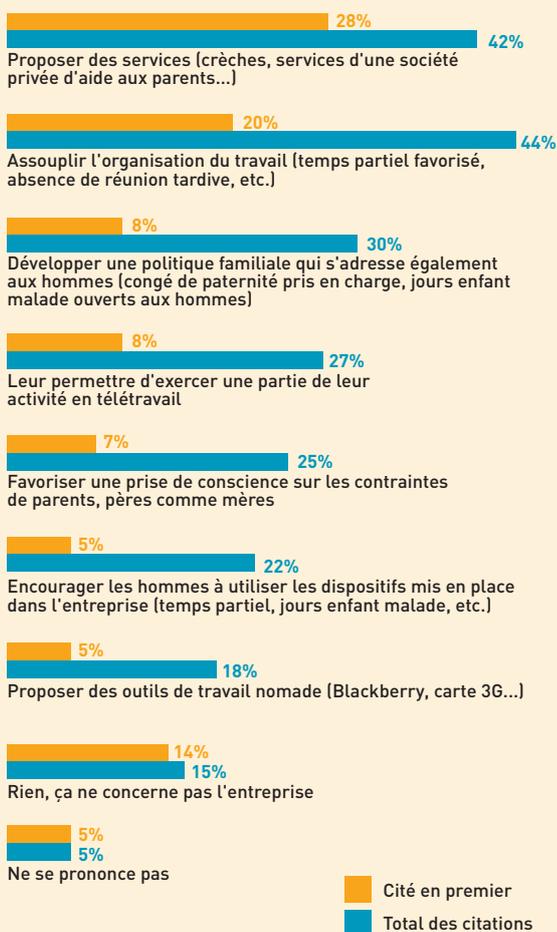
### III. ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le choix de la méthode pour cette phase d'études auprès des salariés dépend généralement des antécédents dans l'entreprise en la matière. Il n'y a pas de méthodologie contre indiquée, ni d'autres à recommander systématiquement. Une fois encore, tout dépend du contexte.

L'étude déjà citée «*Les pères managers en quête d'équilibre*», réalisée par le cabinet ÉQUILIBRES en 2008 a ainsi permis de faire remonter des pistes quant aux dispositifs dont les salariés aimeraient bénéficier.

#### Réponses à la question : «*Que devrait faire davantage votre entreprise pour aider les pères managers à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ?*».

Source : étude ÉQUILIBRES



Le guide pour les entreprises réalisé dans le cadre du projet européen «All Together» (cf. annexe 5) propose un modèle de questionnaire d'autoévaluation contenant 20 questions, à adapter bien sûr, en fonction de l'entreprise. Ce diagnostic couvre les mesures spécifiques mises en place pour la conciliation, les conventions collectives, les modes de communication interne et externe sur ces sujets, la prise en compte de la situation familiale des employés, le recrutement, etc.

Ce questionnaire peut être téléchargé à l'adresse suivante: [http://www.all-together.org/images/products/files/43\\_fr.pdf](http://www.all-together.org/images/products/files/43_fr.pdf)





## DE LA MATERNITÉ À LA PARENTALITÉ CHEZ TOTAL

Dépénaliser la maternité et déféminiser la parentalité ! Ces néologismes recouvrent un engagement très précis du groupe Total en faveur de la parentalité responsable. D'une part, Total a voulu éviter que les congés de maternité impliquent un manque à gagner salarial. Et c'est pourquoi, chaque femme a droit, l'année de sa maternité, à une augmentation salariale individuelle au moins égale à la moyenne de celles des trois années précédentes. Cette mesure corrective incite en outre les responsables d'équipe à intégrer le « fait maternel » dans leur gestion. D'autre part, Total souhaite aider les jeunes hommes à assumer leurs missions familiales en mettant à la disposition de tous les outils d'aide à la gestion de l'équilibre vie professionnelle - vie privée : un site extranet et une conciergerie proposant des services aux personnes, une crèche d'entreprise dont la moitié des bébés sont amenés par leur père. Plus de 3/4 des jeunes pères parisiens prennent entièrement leur congé de paternité. Établir un lien précis et fluide entre maternité et parentalité, au travers d'actions structurelles et symboliques, semble une piste intéressante pour faire bénéficier les hommes des démarches d'égalité des chances.

## Groupes d'expression d'hommes

En complément des dispositifs d'études quantitatives et/ou qualitatives, l'entreprise peut mettre en place des groupes d'expression d'hommes. Ces groupes peuvent être l'occasion pour les salariés masculins de s'exprimer collectivement sur leurs conditions de travail, les difficultés à pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée, leurs attentes vis-à-vis de l'entreprise sur ces sujets.

Mais puisque la participation à de tels groupes d'expression se fait forcément à visage découvert et étant donné les difficultés qu'il y a encore pour les hommes dans beaucoup d'environnements à s'exprimer sur ces sujets, il faudra que dans l'entreprise, les « esprits » soient déjà relativement mûrs. Autrement le risque est que ces groupes ne comptent que peu de participants.



## GROUPES DE TRAVAIL MIXTES À LA MACIF

Lorsque l'on évoque l'égalité-mixité, il est très souvent question des femmes, mais les hommes ne doivent pas pour autant être oubliés. C'est pourquoi lorsque la Macif a lancé son projet Mutu'Elles qui parlait de la place des femmes dans l'encadrement, elle a choisi dès le départ d'intégrer dans ses groupes de travail, bien évidemment des femmes, mais également des hommes, ce qui a permis d'ouvrir et d'enrichir les débats et de construire des actions complémentaires.

Au nom de la mixité, bien des thèmes peuvent être ainsi abordés. Par exemple, l'entreprise qui se pose la question de la conciliation vie professionnelle/vie privée pour les femmes, ne doit-elle pas se la poser également pour les hommes ? En 2006, la Macif a formalisé son engagement dans une politique active qui reconnaît l'égalité et la mixité professionnelle comme une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Avec l'évolution des modèles familiaux, la Macif s'est d'ores et déjà lancée sur le terrain de la parentalité en adoptant certaines mesures RH, comme par exemple la prise en charge du complément de rémunération du congé de paternité.

## 3 Élaborer et déployer un plan d'action

Comme nous l'avons vu auparavant, sur le sujet de la promotion de la parentalité auprès des salariés masculins, soit l'entreprise agit dans le cadre d'un projet global d'égalité entre les hommes et les femmes, soit elle se trouve dans le cadre d'une politique visant plus spécialement ses salariés masculins, salariés qu'elle aurait un peu « oublié » dans sa première approche du sujet égalité entre les hommes et les femmes.

Quoi qu'il en soit la plupart des dispositifs qui vont être mis en place (congé parentaux, congés pour enfants malades, temps partiels, réunions mieux encadrées en termes d'horaires et d'organisation, services de conciergerie...) seront applicables tant pour les hommes que pour les femmes. Ils vont permettre une meilleure gestion des obligations professionnelles et familiales pour tous les salariés indépendamment de leur sexe.

Le plan d'action peut porter sur différents aspects :

- l'aménagement du temps de travail,
- l'évaluation et la gestion des carrières,
- les services facilitant la vie quotidienne des salariés.

#### Extrait de l'avenant de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle EDF (2007)

« Les signataires du présent accord rappellent l'importance d'améliorer l'aménagement des horaires et l'instauration de méthodes de travail qui favorisent la compatibilité de la vie professionnelle et de la vie familiale/personnelle. Pour ce faire, ils rappellent que l'organisation et la gestion du temps de travail doivent respecter notamment les principes suivants :

- les réunions sont organisées dans le respect de l'horaire de travail de l'équipe et, dans le cas de réunions dépassant exceptionnellement l'horaire normal, les contraintes personnelles des salarié(e)s sont prises en compte ;
- les plannings sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser ;
- un délai de prévenance suffisant doit être respecté en cas de modification des horaires et des jours non travaillés ;
- la charge de travail doit être adaptée au temps de travail, notamment pour la fixation des objectifs et des moyens associés.

### Aménagement du temps de travail

L'aménagement et l'organisation du temps de travail sont des incontournables de toute réflexion pour un meilleur équilibre des temps de vie familiale et professionnelle. Cette question du temps et de l'organisation du travail n'est pas nouvelle. Mais elle est envisagée le plus souvent en pensant avant tout aux femmes. Comme si elles seules pouvaient (et devaient) en être bénéficiaires. On retrouve là l'empreinte des vieilles représentations qui laissent la sphère domestique aux femmes.

Pourtant les hommes aussi sont concernés. Sans modification de ce côté, il leur sera très difficile d'être davantage présents aux côtés de leurs enfants, notamment dans la vie courante.

Les entreprises qui voudront avancer sur ce sujet auront donc intérêt à travailler (ou travailler à nouveau, tant les habitudes en la matière sont souvent tenaces) sur :

- La gestion des réunions,
- Les aménagements d'horaire et le travail à distance,
- Le temps partiel,
- Le congé de paternité,
- Le congé parental.

LES MODIFICATIONS DANS L'ORGANISATION ET LES HORAIRES DE TRAVAIL PEUVENT ÊTRE INTÉRESSANTES POUR LES PARENTS D'ENFANTS EN BAS ÂGE BIEN SÛR MAIS TOUT AUTANT POUR LES PARENTS DE JEUNES ENFANTS ET D'ADOLESCENTS. LA QUESTION D'UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE LES DIFFÉRENTS TEMPS DE VIE, PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE, EST LOIN DE SE LIMITER À LA SEULE PROBLÉMATIQUE DES ENFANTS DE MOINS DE TROIS ANS. LES PARENTS D'ADOLESCENTS LE SAVENT TRÈS BIEN...



**«Sans réorganisation du travail, nous ne parviendrons pas à recomposer les temps à l'intérieur des organisations de travail, et à rapprocher les horaires et les durées du travail des aspirations des personnes, nous ne parviendrons ni à augmenter le temps de travail des personnes à temps partiel qui veulent travailler plus, ni à diminuer le temps de travail des personnes qui veulent travailler moins, ni à recomposer les temps de travail des hommes et des femmes à l'intérieur des couples biactifs».**

Dominique Méda, «Le temps des femmes. Pour un partage des rôles»

### LA GESTION DES RÉUNIONS

Quand organiser des réunions? L'entreprise devra éviter, voire proscrire, la fixation de réunions trop tôt le matin ou trop tard le soir.

Des réunions pour quoi faire? Pour lutter contre les phénomènes de réunionite aigue, la fixation d'un ordre du jour précis devra être rendue obligatoire pour chaque réunion.

Qui inviter aux réunions? Les invitations trop «larges» seront à proscrire, tout organisateur de réunion devant se concentrer sur les personnes véritablement concernées par l'objet de ladite réunion.

Comment va se dérouler la réunion? Un animateur gardien de la montre et garant du bon suivi de l'ordre du jour sera nommé pour toute réunion.

### LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES ET LE TRAVAIL À DISTANCE

Selon les attentes de leurs salariés sur ce sujet (cf. chap.III-2: Réaliser un diagnostic), les entreprises peuvent faciliter des aménagements d'horaires et faire preuve de souplesse à certaines périodes comme la rentrée des classes ou les congés scolaires.

Un système de compensation peut, dans certains cas, être imaginé pour les vacances scolaires, les jours pris pendant les congés étant compensés pendant les autres périodes.

Les parents divorcés, et notamment les pères, quand ils ont la garde alternée de leur(s) enfant(s) peuvent être très intéressés par des dispositifs leur permettant de partir plus tôt de leur travail en fin de journée, le travail étant récupéré pendant les périodes où ils n'en ont pas la garde.

**Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle American Express (2008)**

«Considérant que les grandes amplitudes de travail et les réunions tardives ne constituent pas une garantie d'efficacité, l'entreprise encouragera les acteurs concernés à respecter les horaires de travail habituels des participants et à prendre en compte, à tous les niveaux, les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels».



### III. ACTIONS MISES EN ŒUVRE

## TIC et équilibre des temps de vie

Le développement des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) comme les téléphones portables, la messagerie électronique présente à la fois des avantages et des inconvénients pour le salarié. Tout dépendra bien souvent de l'usage qui en sera fait par l'entreprise.

**Avantages :** Le salarié peut quitter plus tôt le travail pour aller chercher ses enfants à l'école. Il peut aussi assurer un soutien scolaire des enfants, notamment lorsqu'ils sont adolescents. Il reprendra son travail une fois les enfants couchés ou tôt le matin. Ce salarié a le sentiment de pouvoir mieux gérer ses différents temps de travail et de vie familiale.

**Effets pervers :** Le salarié peut avoir du mal à « décrocher ». L'entreprise peut accentuer la pression : elle ne va pas hésiter à solliciter ses collaborateurs, puisqu'ils sont joignables tout le temps. Cette situation peut engendrer le risque d'une perte de frontière entre les différents temps de vie, d'une invasion du temps de vie familiale par la vie professionnelle...

Il faut aussi faire attention au risque de marginalisation professionnelle si la notion de communauté de travail n'est pas maintenue.



### AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE POUR LES PÈRES DIVORCÉS

Une chaîne d'hôtels en Norvège emploie beaucoup d'hommes divorcés ayant la garde conjointe de leurs enfants. Les enfants vivent avec eux deux semaines par mois. Afin qu'il soit plus facile pour ces hommes de s'occuper de leurs enfants, l'hôtel organise les emplois du temps de telle sorte que les hommes travaillent moins les semaines où ils ont leurs enfants et récupèrent les semaines où ils ne les ont pas.

L'objectif, si aménagement d'horaires il y a, est d'arriver à concilier :

- les enjeux de performance pour l'entreprise,
- les aspirations des salariés par rapport au temps dédié à la vie de famille.

À noter que de plus en plus de salariés travaillent aujourd'hui dans une logique de résultats, d'objectifs, qui ne nécessite pas toujours, ni tout le temps, la présence physique « au bureau ».

Le développement des nouvelles technologies et les possibilités offertes par ces outils de travail (à distance notamment) rendent là encore la présence physique dans de nombreux cas beaucoup moins nécessaire. Pour certains salariés qui le souhaitent et dont l'activité s'y prête, une partie du travail peut désormais être réalisée à distance sous forme de télétravail.



### Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle France Telecom (2007)

« L'entreprise recherchera des solutions qui pourront passer par des possibilités de travail ponctuel à distance sous réserve d'un accord managérial préalable ».



### TÉLÉTRAVAIL CHEZ RENAULT

L'accord d'entreprise sur le télétravail (Renault 2007) a pour objectif d'offrir aux salariés qui le souhaitent la possibilité de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et de limiter leurs trajets en leur permettant de travailler certains jours chez eux.

De nombreuses dispositions de l'accord cadrent de façon très précise le recours au télétravail :

- Mise en œuvre sur la base du volontariat (par avenant au contrat de travail).
- La répartition du nombre de jours chez soi et dans l'entreprise est équilibrée.
- Le salarié peut mettre fin au télétravail en respectant un délai de prévenance.
- Les équipements pour le travail à domicile (siège ergonomique et caisson de rangement) sont fournis par l'entreprise qui apporte un appui technique.

Pour respecter la vie privée de ces salariés, l'accord délimite des plages horaires durant lesquelles les salariés doivent être joignables.

### LE TEMPS PARTIEL

Alors qu'il peut être une bonne solution à la conciliation des différents temps de vie, le temps partiel fait toujours l'objet de réserves émanant aussi bien des directions des entreprises que des salariés.

Le temps partiel reste encore majoritairement féminin. Il est extrêmement rare de rencontrer des hommes qui prennent un temps partiel pour s'investir auprès de leurs enfants. Le temps partiel masculin quand il existe est d'ailleurs souvent un temps partiel de fin de carrière, transition avant la retraite.

On a vu auparavant (cf. chap.II-3: Freins en provenance de l'entreprise), les réserves émanant des entreprises encore fortement imprégnées d'une culture du présentisme. Les entreprises peuvent lever ces obstacles s'il existe une véritable politique de promotion du temps partiel, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, notamment pour permettre aux parents d'être plus disponibles vis-à-vis de leurs enfants, et ce non

seulement au moment de la petite enfance, mais tout autant au moment de l'adolescence.

Dans leur étude « *La conciliation dans les entreprises: une mise en œuvre sexuée ?* », Danielle Bayer et Muriel Nicolas remarquent que, quelles que soient la profession et la catégorie socioprofessionnelle, il est toujours plus difficile pour les hommes que pour les femmes de se voir accorder la possibilité de travailler à temps partiel s'ils le souhaitent: plus de la moitié des hommes de chaque profession et catégorie socioprofessionnelle déclarent en effet que cela leur serait impossible ou qu'ils devraient changer de poste (contre environ un tiers des femmes).



Si vous souhaitez travailler à temps partiel	Pas de poste d'encadrement		Encadre au moins une personne	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Il suffirait d'en faire la demande et ce serait accordé	15,3	29	10,8	18,7
Ce serait accordé sous certaines conditions pour certaines raisons	24	31,7	16,3	30
Ce serait impossible	42,1	22	45,6	26
Vous devriez changer de poste, de fonction	9,5	7,5	18,4	20
Autre	0,2	0,3	0,3	0
Sans objet ou ne sait pas	9	9,5	8,6	5,2

#### Attribution du temps partiel dans les entreprises selon le sexe et le fait d'encadrer (en %).

Source: « *La conciliation dans les entreprises: une mise en œuvre sexuée ?* », Danielle Bayer et Muriel Nicolas - Recherches et Prévisions n°92 juin 2008.

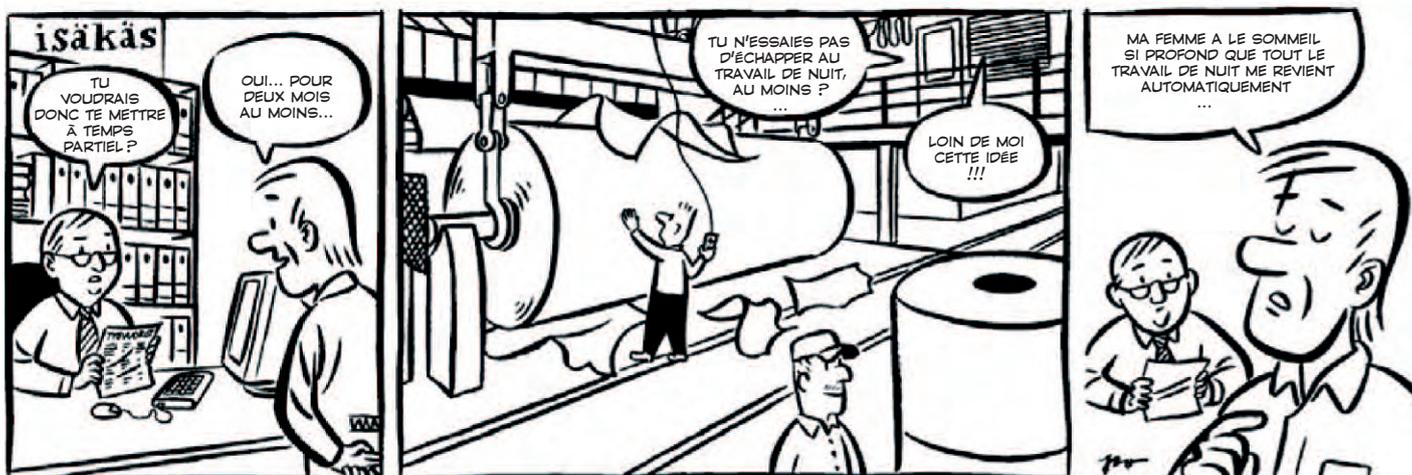
### Le temps partiel et les droits à retraite

Compte tenu de l'allongement des durées de carrière et de la baisse des taux de rendement des régimes de retraite (de base et complémentaire), les salariés sont très soucieux d'engranger le maximum de droits pour leur retraite future.

La loi du 21 août 2003 permet aux salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un taux plein.

L'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle peut rappeler cette possibilité et prévoir que pour une durée limitée qui suivra la naissance de l'enfant, l'entreprise compensera le surcoût de cotisation retraite pour les régimes de base comme pour les régimes de retraite complémentaire par le versement d'une allocation forfaitaire. Cette allocation peut entrer dans le cadre du Crédit impôt famille prévu par l'article 244 quater F du Code général des impôts (cf. annexe 8).

### III. ACTIONS MISES EN ŒUVRE



Demande d'un temps partiel. Extrait d'une bande dessinée pour promouvoir la parentalité auprès des hommes en Finlande.

#### LE CONGÉ DE PATERNITÉ

La plupart des entreprises assure aux mères l'intégralité de leur salaire pendant la prise du congé de maternité. Les entreprises qui sont soucieuses de promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins devraient, en toute logique, assurer également l'intégralité de leur salaire aux pères pendant les 11 jours de congés de paternité prévus par la loi.

#### Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle Renault (2004)

«Le congé de paternité est un des éléments favorisant le partage de l'éducation des enfants, des tâches familiales et les impératifs de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes. Afin de permettre aux pères de participer dans de bonnes conditions à l'événement de la naissance et l'arrivée au foyer d'un nouvel enfant, les pères concernés reçoivent 100% de leur rémunération nette, pendant toute la durée du congé de paternité, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité Sociale».

Toutes les études montrent que si l'on veut permettre aux pères d'exercer pleinement leurs droits parentaux, il est nécessaire qu'un niveau d'indemnisation suffisant soit prévu, soit par les pouvoirs publics, soit par les entreprises (cf. chap.II-2: Freins en provenance de la famille).

Cette question d'indemnisation est débattue dans tous les pays européens.

#### Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle AGF (2006)

«Le congé de paternité permet de rééquilibrer les rôles dans la vie familiale et favorise ainsi la remise en cause des stéréotypes culturels sur l'image des hommes et des femmes face aux contraintes familiales. Afin de favoriser ce droit, les parties décident de maintenir la rémunération du père salarié pendant le congé».

Les entreprises qui font cet effort financier ont intérêt à accompagner cette mesure pour encourager les nouveaux pères à prendre effectivement leurs congés :

- communication sur la mesure auprès des salariés,
- organisation du travail afin d'éviter la surcharge de travail au retour ou/et pour les collègues pendant l'absence,
- existence éventuelle d'un dispositif de remplacement pendant le congé.

Une vingtaine d'entreprises assure aujourd'hui le maintien de salaire pendant le congé de paternité.

#### Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle SNCF (2006)

«Ces mesures s'appliqueront aux femmes mais également aux hommes, pour les congés de paternité ou d'adoption, et accompagnent ainsi l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes au sein de la cellule familiale».

### LE CONGÉ PARENTAL

Tout comme le temps partiel, le congé parental est aujourd'hui un dispositif qui concerne très majoritairement les femmes. Les hommes qui le prennent font figure d'exception.

Ce n'est pas le cas dans les pays scandinaves où la mère et le père se partagent toujours ce congé (c'est d'ailleurs la condition pour que la couverture financière soit entière). Même si ce partage du congé n'est pas toujours égal (les femmes s'arrêtant généralement plus longtemps que les hommes), l'image d'un homme en congé parental ne choque plus personne.

En France, pour faciliter l'accès des salariés masculins (et féminins) au congé parental d'éducation prévu par le Code du travail (articles L1225-47 à L1225-60), les entreprises peuvent agir dans plusieurs directions :

- procédures d'entretien à l'issue du retour, notamment pour un bilan des compétences à acquérir,
- abondement de l'entreprise par le versement d'une indemnité de congé parental en plus de celle qui est servie par les caisses d'allocation familiale dans le cadre du Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA),
- bénéfice de droits à retraite.

### Le congé parental et les droits à retraite

Les périodes de congé parental sont validées gratuitement pour les droits à retraite du régime de base des salariés.

En revanche, pour que ces salariés puissent obtenir des droits à retraite complémentaire (AGIRC, ARRCO), il est nécessaire qu'un accord soit signé au sein de l'entreprise entre partenaires sociaux.

Pour en savoir plus sur les délibérations 22B de l'ARRCO et D 25 de l'AGIRC, qui prévoient cette possibilité, les entreprises pourront s'adresser à leur caisse de retraite complémentaire.

Ces différentes interventions financières de l'entreprise peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale dans le cadre du « crédit d'impôt famille prévu par l'article 244 quater F du Code général des impôts famille » (cf. annexe 8).

Ces différentes mesures destinées à faciliter la prise de congés parentaux s'adressent indifféremment aux salariés féminins et masculins.



LA PRISE DE CONGÉS PARENTAUX PAR LES HOMMES PEUT ÊTRE EMPÊCHÉE POUR DES RAISONS FINANCIÈRES. ELLE EST ÉGALEMENT FREINÉE PAR DES QUESTIONS IDENTITAIRES PLUS GLOBALES (RÉPARTITION DES RÔLES ENTRE LES PÈRES ET LES MÈRES...) SUR LESQUELLES L'ENTREPRISE N'A PAS DE PRISE DIRECTE.

CEPENDANT LES MESURES QUE L'ENTREPRISE VA METTRE EN PLACE POUR PROMOUVOIR LA PARENTALITÉ AUPRÈS DES SALARIÉS MASCULINS, SERONT AUTANT DE SIGNES ENVOYÉS EN DIRECTION DES HOMMES QUI VONT LES AUTORISER À SORTIR PROGRESSIVEMENT D'UN RÔLE VIRIL TRADITIONNEL.



## Évaluation et gestion des carrières

Nous venons de voir combien il est important, pour les entreprises soucieuses de promouvoir la parentalité auprès de leurs salariés masculins, de réfléchir à leurs modes d'organisation et aux temps de travail.

Une telle réflexion et les aménagements qui vont éventuellement en découler resteront cependant lettre morte si l'entreprise ne fait pas évoluer ses critères d'évaluation ainsi que ses parcours de carrières.

Non seulement les hommes qui veulent être davantage présents aux côtés de leurs enfants doivent faire avec des représentations et des stéréotypes qui ne leur sont généralement pas favorables mais, comme les femmes, ils doivent faire avec des difficultés venant des entreprises (cf. chap.II-3: Freins en provenance de l'entreprise). Tant que ces dernières resteront imprégnées d'une forte culture du présentisme, il restera «dangereux» de trop s'afficher comme un père dans la vie professionnelle – ce que les mères connaissent déjà bien...

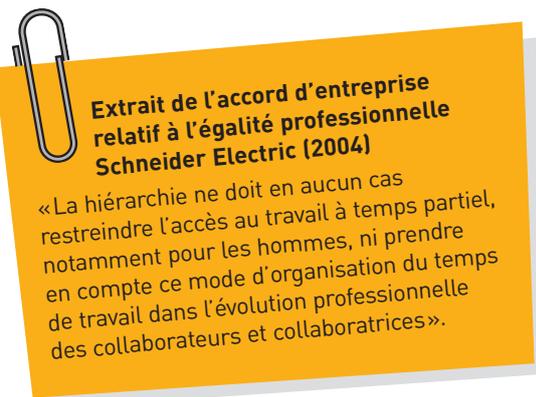
Vis-à-vis du temps partiel notamment, les salariés généralement lucides émettent plusieurs réserves :

- crainte d'une baisse de rémunération alors que les objectifs de production restent les mêmes,
- crainte de se trouver «enfermé» dans un travail à temps partiel quand on demande à repasser à temps plein,
- crainte des difficultés à avoir une progression de carrière équivalente à celle d'un temps plein.

Les personnes ayant demandé pendant une période à réduire leur temps de travail, ou «pire» étant parties en congé parental, sont le plus souvent perçues comme «peu impliquées» avec les conséquences qui risquent d'en découler pour leur progression de carrière.

Dès lors, l'entreprise soucieuse de promouvoir le temps partiel, les congés parentaux, le travail à distance ou tout autre mode d'organisation du travail permettant une meilleure conciliation pourra :

- **Garantir aux salariés qu'ils ne seront pas pénalisés dans la poursuite de leur carrière.**



- **Afficher son intérêt pour ces nouveaux modes d'organisation du travail** (prévoir un chapitre spécifique dans l'accord d'entreprise; organiser des actions de communication interne...).

Lorsque l'entreprise émet des réserves sur la capacité à proposer un poste sur la base d'un temps partiel ou en télétravail, elle devra l'argumenter auprès du salarié en lui expliquant que ce refus résulte d'une analyse du poste et de ses contraintes.

- **Garantir la révision des objectifs et de la charge de travail des salariés à temps partiel.**

Certains salariés bénéficiant d'un temps partiel, notamment lorsqu'ils sont à 4/5ème, s'interrogent sur l'intérêt de cette formule : alors que leur salaire est amputé, la charge de travail reste bien souvent la même.

Pour pallier cette critique, l'entreprise doit mener une réflexion pour réaffecter les charges de travail, sans pour autant que le surcroît d'activité se répercute sur les collègues de travail car cela génèrera des tensions avec ceux qui travaillent à temps plein.

Le principe d'une proratisation des objectifs pour le salarié à temps partiel doit être affirmé.

L'entreprise peut également aider ses collaborateurs en les préparant à l'entretien qu'ils auront avec leur supérieur hiérarchique lors d'une demande d'aménagement d'horaires ou de temps partiel par exemple (cf. annexe 3).

POUR QUE LES HOMMES OSENT DEMANDER PLUS DE TEMPS POUR S'OCCUPER DE LEURS ENFANTS AU QUOTIDIEN, IL FAUT QU'AU-DELÀ DES DISPOSITIFS QU'ELLES AIENT MIS EN PLACE, LES ENTREPRISES PUISSENT GARANTIR À CES SALARIÉS QU'IL N'Y AURA PAS DE RETOUR DE BÂTON EN TERMES DE CARRIÈRE NOTAMMENT... UNE PROBLÉMATIQUE QUE LES FEMMES CONNAISSENT TRÈS BIEN CAR ELLE EST AU CŒUR DES INÉGALITÉS QU'ELLES RENCONTRENT AUJOURD'HUI DANS LES ENTREPRISES.



Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle American Express (2008)

«Le choix d'un temps partiel ne doit pas être perçu comme un signe de non-engagement vis-à-vis de l'entreprise et ne constitue pas un obstacle à l'évolution de carrière».

### III. ACTIONS MISES EN ŒUVRE

## Services facilitant la vie quotidienne des salariés

L'entreprise, soucieuse de promouvoir la parentalité auprès des hommes, peut également mettre en œuvre des services dont la finalité est de répondre aux préoccupations quotidiennes des salariés. Ces services intéresseront à la fois les femmes et les hommes.

Ces services peuvent porter sur :

- les **modes de garde collectifs** avec le financement de crèches d'entreprise ou interentreprise,
- les **modes de garde individuels** en accompagnant financièrement les salariés qui y ont recours,
- une réflexion autour des **modes de transport pour traiter des trajets domicile/travail**. Cette réflexion menée avec les entreprises d'un même bassin d'emploi et les collectivités publiques pourra être formalisée dans le cadre d'un PDE (Plan de Déplacement d'Entreprise),
- la mise en place d'une **plateforme d'information et de services** pour aider les salariés dans toutes les démarches du quotidien et par la mise à disposition de services (concept de conciergerie d'entreprise).

L'intervention de tiers pour assurer certaines fonctions domestiques ou parentales au sein du foyer (repassage, soutien scolaire, garde périscolaire) pourra être prise en charge financièrement dans le cadre du CESU (Chèque Emploi Service Universel) qui permet une déductibilité fiscale et sociale des aides financières accordées par l'entreprise ou le comité d'entreprise.



### ENQUÊTE DE SATISFACTION «LA CONCIERGERIE»

BNP Paribas a réalisé en 2007 une enquête de satisfaction auprès de ses employés concernant les services de conciergerie mis à leur disposition. Sur un nombre total de 2176 bénéficiaires, 414 personnes ont répondu, soit un retour de 19%. Il est intéressant de remarquer le profil type des bénéficiaires (homme, cadre, âge moyen = 41,9 ans), par rapport au profil type des répondants (homme, en couple avec des enfants, cadre, âge moyen = 30-45 ans).

## Présentation du CESU préfinancé

Le CESU «préfinancé» (parfois appelé «titre CESU») est un moyen de paiement permettant de rémunérer des services à la personne. Il est identifié au nom du bénéficiaire et affiche une valeur définie. Selon le même principe que les titres restaurant dans les entreprises, il peut être préfinancé en tout ou partie par l'employeur ou le comité d'entreprise.

Les titres CESU sont émis par des organismes habilités par l'Agence nationale des services à la personne. Les services qui peuvent être rémunérés au moyen du titre CESU sont en principe rendus au domicile du bénéficiaire. Ils peuvent toutefois l'être à l'extérieur, par exemple s'il s'agit de garde de jeunes enfants.

Avantages pour inciter les entreprises à financer des CESU «préfinancés» :

- les aides versées par l'employeur pour le financement de services à la personne ne sont pas soumises aux cotisations sociales, dans la limite d'un plafond annuel de 1830€ par bénéficiaire (ce montant est revalorisé chaque année),
- les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt de 25% des aides versées dans le cadre du crédit d'impôt famille (cf. annexe 8). Ce crédit d'impôt prend en compte les dépenses effectuées par l'entreprise pour offrir à ses salariés, soit des services sur leur lieu de travail (crèche d'entreprise, services de conciergerie d'entreprise), soit des contributions versées pour financer tout ou partie de la valeur de CESU «préfinancés» attribués aux salariés.



## 4 Communiquer

Pour ne pas aller à l'encontre de l'effet recherché (la promotion de la parentalité auprès des salariés masculins), l'entreprise devra veiller à ce que la communication sur les dispositifs mis en place vise tant les hommes que les femmes.

La volonté de l'entreprise d'agir pour la promotion de la parentalité se formalise de plus en plus dans des accords d'entreprise, des plans d'égalité et autres chartes.

Depuis avril 2008, quarante deux entreprises se sont ainsi engagées en signant la «*Charte de la parentalité en entreprise*» sous le Haut patronage et avec la collaboration du Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité (cf. annexe 6).

Les entreprises qui mettent en œuvre la promotion de la parentalité dans le cadre d'une politique d'égalité professionnelle hommes/femmes ont également la possibilité de s'engager dans une démarche de labellisation pour décrocher le «*label égalité*» (cf. annexe 7).

Les entreprises qui choisissent de s'engager dans une démarche de labellisation ou de charte le font généralement – entre autre – pour donner plus de poids à leur démarche. Il s'agit, en s'engageant de façon relativement solennelle, d'envoyer un signal fort à l'ensemble des salariés.

Étant donné les résistances qu'elle risque de rencontrer (freins culturels, organisationnels, ...) l'entreprise aura intérêt à bien travailler sa communication.

### Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle Aéroports de Paris (2006)

«Les parties signataires constatent que si le congé parental et le temps partiel choisi sont, en droit, ouverts aux hommes comme aux femmes au sein de l'entreprise, ce sont majoritairement les femmes qui font le choix d'exercer ce type de congé. Les supports de communication mentionnés attireront également l'attention des hommes sur les possibilités offertes par ces dispositifs».

### Extrait de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle Crédit Mutuel de Normandie (2006)

«Une communication spécifique à l'attention prioritaire des hommes permettra de les sensibiliser sur les dispositifs liés à la parentalité».

## Communication interne

Les campagnes de communication s'adressent à plusieurs cibles au sein de l'entreprise, qui peuvent être l'ensemble des personnels, les salariés masculins, les managers ou les ressources humaines.

Elles peuvent utiliser les outils de communication les plus divers (supports écrits, vidéo, internet, objets promotionnels) :

### PLAQUETTES D'INFORMATION

Des plaquettes pour sensibiliser les salariés masculins ont été réalisées dans le cadre de projets européens ou d'initiatives nationales (en Belgique et en Suisse par exemple). Dans la plupart des cas, ces plaquettes ont aussi été distribuées au sein d'entreprises.

Il est possible de les télécharger aux adresses suivantes :

- <http://www.iefh.fgov.be> : brochure «*Choisir d'être présent*», Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à Bruxelles
- <http://www.infofemmes.com/projetequal.htm> : brochure «*Prenons le temps d'être père*», Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF) en France.

### JOURNAUX INTERNES (journaux papier, intranet...)

Les journaux internes peuvent être utilisés pour diffuser des informations : sur les droits légaux et sur les mesures supplémentaires qu'offre l'entreprise ou apporter des témoignages ou des informations sur les campagnes de formation sur le sujet. Les publications peuvent mettre en scène des hommes qui auraient eu recours aux dispositifs parentaux.



### III. ACTIONS MISES EN ŒUVRE

#### SUPPORTS VISUELS D'INFORMATION

Certaines entreprises disposent d'écrans à l'accueil ou proches des lieux de passage (ascenseurs). Ces écrans peuvent être utilisés pour diffuser de l'information, des témoignages et des micros-trottoirs.

Au-delà de la diffusion d'informations sur les mesures qu'elle a mises en place, la communication peut permettre à l'entreprise de participer au changement des représentations concernant les rôles respectifs des hommes et des femmes.

#### Communication externe

Les entreprises qui agissent pour la promotion de la parentalité auprès de leurs salariés masculins peuvent choisir de communiquer également à l'externe sur cette thématique. Elles peuvent choisir de valoriser notamment leurs initiatives sur ce sujet dans leur communication de recrutement en direction des jeunes diplômés.

Attention cependant aux désillusions: si l'entreprise communique à l'extérieur sur parentalité et équilibre de vie, il faut qu'elle soit réellement capable de faire vivre ce qu'elle met en avant dans sa communication.

#### Événements

Pour participer à l'évolution des représentations, notamment sur les hommes, l'entreprise peut également organiser un certain nombre d'événements:

##### DES JOURNÉES «PORTES OUVERTES FAMILLE»

Lors de ces journées portes ouvertes, les enfants sont amenés sur le lieu de travail de leurs parents, ils visitent les bureaux de la direction et de leurs parents et participent aux activités mises en place par les organisateurs.

Ces journées peuvent se dérouler, soit un jour ouvrable, soit en fin de semaine.

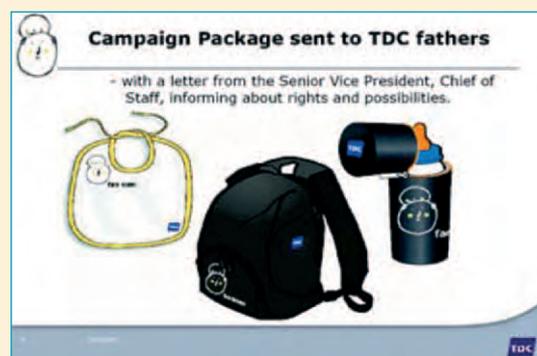
La fin de semaine est préférée par les entreprises pour plusieurs raisons: plus de disponibilité de la part des parents, qui sont plus détendus pendant une journée libre; moins de contraintes «logistiques» pour amener les enfants (ils partent directement de chez eux); pas de changements dans l'organisation du travail, surtout pour les employés qui travaillent directement avec les clients.

Du côté des entreprises, les contraintes qui apparaissent lors de l'organisation de ces journées en fin de semaine sont plutôt liées aux aspects de sécurité et d'assurances.



#### DAD'S HUG, UN KIT POUR LES NOUVEAUX PÈRES

Au sein de la banque danoise TDC, l'entreprise a conçu un kit «Dad's hug» qui est remis aux pères à chaque naissance, dans un sac à dos, avec un biberon, un chauffe biberon, un bavoir, le tout accompagné d'une lettre du vice président et du responsable du personnel informant des possibilités et des droits existants.



IL CONVIENT DE SE PENCHER SUR LA FAÇON DONT HOMMES ET FEMMES SONT MIS EN SCÈNE DANS TOUS LES VISUELS DE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE DE L'ENTREPRISE, LES PASSER EN REVUE ET SE DEMANDER S'ILS CORRESPONDENT BIEN AUX RAPPORTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES QUE L'ENTREPRISE CHERCHE DÉSORMAIS À PROMOUVOIR. EN SE LIVRANT À CET EXERCICE CRITIQUE, L'ENTREPRISE A DE GRANDES CHANCES DE NE PAS ÊTRE DÉÇU. ALORS CERTES, ELLE NE POURRA PEUT ÊTRE PAS FAIRE DE GRAND NETTOYAGE D'UN SEUL COUP, MAIS PRENDRE CONSCIENCE DE CE QU'ELLE VÉHICULE, DE CE QU'ELLE AUTORISE ET ENTRETIENT COMME REPRÉSENTATION DU MONDE DANS L'INCONSCIENT DE SES SALARIÉS, DE SES CLIENTS, DE LA SOCIÉTÉ EN GÉNÉRAL...

(Extrait de l'ouvrage du Lab'Ho précité).





## FORMATIONS AU LEADERSHIP POUR LES HOMMES EN AUTRICHE

Les entreprises autrichiennes peuvent s'appuyer sur un programme mis en place par le gouvernement de l'État de la Basse-Autriche, dénommé : «*La fin des modèles : des nouveaux modèles pour les hommes en position de leadership*». Ce projet comporte entre autres objectifs de «compléter toute formation au leadership par un module sur la manière de concilier travail et famille, notamment pour les hommes appelés à assumer des fonctions de dirigeants dans le futur».

### DU THÉÂTRE

Une troupe de théâtre peut être choisie pour aborder le sujet de façon humoristique.

Voir le recours à cette formule lors d'une soirée organisée par la CFE-CGC en mars 2008 «*Père, mère, perso, boulot, tous égaux*» ou lors d'une action de sensibilisation du Ministère de l'Emploi et du Travail belge, en 2006, avec une pièce de théâtre intitulée «*Pères Actifs... vous avez dit Pères Actifs... Comme c'est étrange!*»

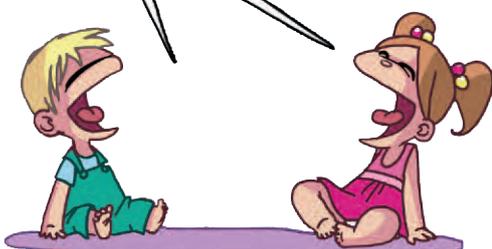
### DES ACTIONS DE FORMATION

La formation est bien souvent indispensable pour accompagner un changement de mentalités et de comportements. Les actions de formation peuvent s'adresser aux salariés, managers, responsables des ressources humaines, syndicats, membres de la Commission Égalité Professionnelle, mais aussi aux formateurs. Elles viennent compléter les autres dispositifs proposés précédemment.

Par exemple :

- journée d'information à destination des pères : réunion plénière à l'heure du déjeuner pour informer les pères sur leurs droits, et prévoir une session de questions/réponses, comme par exemple l'atelier «*Breastfeeding for the expectant father*» organisé au sein du SAS Institute aux États-Unis, pour 4000 salariés,

ÇA VA,  
ON JOUE  
AU PAPA ET  
À LA MAMAN !



## ATELIER POUR LES FUTURS PÈRES CHEZ CITIGROUP

Un premier atelier pour 24 futurs pères a été organisé en juin 2008 par Citigroup, en Grande Bretagne, dans le cadre de sa politique de soutien aux salariés masculins futurs ou nouveaux pères. «Si on compare le coût de ces ateliers avec le retour sur investissement en termes de loyauté et satisfaction des employés, il n'y a pas de comparaison», déclare Carolanne Minashi, Responsable diversité chez Citigroup.

- actions de formation menées par les managers et les syndicalistes, comme celles dans le cadre du projet «*QUALITEMPS*» en France impliquant la CFE-CGC, l'URI CFDT Languedoc-Roussillon,
- formation des membres de la Commission Égalité Professionnelle (commission élue par les membres du Comité d'entreprise) comme le fait PSA Peugeot-Citroën.

LA COMMUNICATION EST UN PASSAGE OBLIGÉ DE TOUTE POLITIQUE DE PROMOTION DE LA PARENTALITÉ AUPRÈS DES HOMMES. MAIS ATTENTION : LA COMMUNICATION SEULE NE RÉSOUDRA RIEN. CE SONT AVANT TOUT LES RÈGLES DU JEU, LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL ET LA CULTURE DE L'ENTREPRISE QUI VONT DEVOIR ÉVOLUER. SANS CHANGEMENT DE CE CÔTÉ-LÀ, LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE RISQUENT DE N'ÊTRE QU'UN FEU DE PAILLE AVEC TOUTES LES DÉSIILLUSIONS QUI EN SUIVRONT CHEZ LES SALARIÉS.



## 5 Suivre et évaluer le dispositif

Toute démarche de progrès nécessite que des outils de mesure soient mis en place pour permettre d'apprécier les résultats au regard des objectifs que s'est donnée l'entreprise.

Les résultats pourront être débattus au sein des instances de direction et dans les instances de suivi des démarches d'égalité.

Les indicateurs sur lesquels l'entreprise pourra s'appuyer pour suivre dans le temps les effets de sa politique de promotion de la parentalité auprès des salariés masculins, sont notamment une partie de ceux sur lesquels elle aura pu s'appuyer dans sa phase de diagnostic (cf. chap.III-2: Réaliser un diagnostic).

On retrouve ainsi le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes avec notamment un suivi du :

- temps partiel pris par les hommes (nombre d'hommes en temps partiel; modalité du temps partiel, soit 4/5<sup>e</sup> sur le mercredi, un autre jour, mi-temps...; âge des hommes à temps partiel et poste occupé),
- nombre et durée des congés parentaux pris pendant l'année (pour les hommes, les femmes et au total),
- nombre de jours pris par les salariés pour congés enfant malade (pour les hommes et pour les femmes),
- nombre de congés de paternité pris et durée de ces congés,
- taux de turnover chez les hommes (âge des hommes concernés, poste occupé, hommes avec ou sans enfant...).

BON ALORS COMMENT ON S'ORGANISE PAR RAPPORT À NOS HORAIRES AMÉNAGÉS ?



Exemples d'indicateurs complémentaires :

- nombre de cadres dirigeants formés aux thématiques d'égalité professionnelle,
- pourcentage d'hommes qui participent à la Commission Égalité Professionnelle,
- pourcentage d'hommes et de femmes qui bénéficient des dispositifs de conciliation mis en place par l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise peut mesurer les changements de comportements dans le cadre d'enquêtes (baromètre social et études qualitatives) qu'elle peut mener seule ou/et avec le concours de cabinets spécialisés.



### SUIVI DE CARRIÈRE DES PERSONNES À TEMPS PARTIEL

Pour s'assurer que les salariés masculins ou féminins à temps partiel ne subissent pas de discrimination dans leur progression de carrière, les entreprises peuvent mettre en œuvre un indicateur sur le pourcentage de salariés à temps partiel promus et pourcentage de salariés à temps complet promus.

QUELLE QUE SOIT LA MÉTHODOLOGIE RETENUE, IL SERA TRÈS IMPORTANT QUE L'ENTREPRISE ORGANISE ET ASSURE UN SUIVI DES ACTIONS QU'ELLE AURA MISES EN ŒUVRE. LE RISQUE AUTREMENT EST DE NE FAIRE QU'UN COUP SUR UN SUJET DE FOND QUI DEMANDE DU TEMPS POUR AVANCER. ATTENTION AUX EFFETS DE MODE ET ACTIONS QUI RETOMBENT AUSSI VITE QU'ELLES ONT ÉTÉ MISES EN AVANT. LE RISQUE DE DÉSILLUSION LÀ ENCORE EST GRAND AVEC LES PERTES DE CRÉDIBILITÉ ET DE CONFIANCE QUI PEUVENT EN DÉCOULER DANS LA RELATION ENTRE ENTREPRISE ET SALARIÉS.



# Conclusion: des pistes pour prolonger l'action



Comme le guide l'a montré, la faible participation des salariés masculins dans l'utilisation des différents dispositifs parentaux s'explique en grande partie par la culture du présentisme encore très ancrée dans les entreprises. Sur ce front il faudra que les choses évoluent pour que les hommes qui le souhaitent puissent réellement jouer leur rôle de père au quotidien dans la vie de leurs enfants sans courir le risque d'en payer le prix fort dans leur vie professionnelle. Un dilemme que beaucoup de femmes connaissent aujourd'hui très bien.

Mais les difficultés rencontrées par les hommes s'expliquent aussi plus largement par la persistance de représentations très stéréotypées dans la société comme dans l'entreprise quant au partage des rôles entre les hommes et les femmes.

Ces représentations traditionnelles aboutissent encore souvent à de l'incompréhension, voire de l'hostilité des employeurs ou/et des collègues de travail vis-à-vis des hommes qui cherchent à endosser une identité plus complète : de « vrais » pères mais aussi de « vrais » professionnels.

Cette hostilité ne s'exprime pas que dans le cadre professionnel. Les pères peuvent redouter l'incompréhension de leur entourage familial ou amical, voire de la société d'une manière plus générale.

C'est pourquoi les pouvoirs publics comme l'ensemble des acteurs économiques et sociaux ont un rôle important à jouer pour promouvoir la parentalité des hommes. Des campagnes d'information destinées au grand public, porteuses du même message que celles contenues dans le guide, complèteraient utilement le dispositif indispensable à l'évolution des mentalités.

Comme le propose la COFACE (Coordination de la Confédération des Organisations Familiales de l'Union Européenne) dans le cadre d'un rapport publié en décembre 2006, concernant l'évolution des rôles masculins dans les familles en Europe, «les différents médias devraient être mobilisés afin d'assurer une diffusion maximum à ces campagnes. Afin de mieux vulgariser le message, celles-ci pourraient s'accompagner éventuellement de campagnes publicitaires, ...».

Les autorités publiques de nombreux pays (cf. annexe 2) se sont engagées dans cette démarche.

Les promoteurs de ce guide, en partenariat avec les pouvoirs publics et avec le soutien de professionnels de la publicité, souhaitent s'engager dans cette voie dans les prochains mois.

Promouvoir la parentalité des hommes, c'est aller vers une société plus harmonieuse, respectueuse de la place de chacun, hommes et femmes, aussi bien dans un cadre professionnel que dans le cadre global de la société.

# Annexe 1 :

## Présentation des projets européens menés en France

**Nom du projet :** «**PRENONS LE TEMPS D'ÊTRE PÈRE**», un projet déroulé dans le cadre du projet européen «*Men Equal, Men Different*».

**Partenaires :** Ministère des affaires familiales et de l'enfance de Lettonie, Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF) en France, Centre de recherche sur l'égalité de genre de Roskilde au Danemark, Ministère du travail et des affaires sociales de Bulgarie, Fondation «Projets de genre pour la Bulgarie» de Bulgarie, Association «Coalition pour l'égalité de genre» en Lettonie.

**Période :** 2005 – 2006

### Actions :

- Une analyse sur «les barrières économiques, institutionnelles et sociales qui freinent une implication active des pères et une conciliation vie personnelle - vie professionnelle des hommes»,
- Une enquête d'opinion menée auprès d'hommes et de pères salariés de trois entreprises sur leur implication dans la vie familiale,
- Des entretiens menés auprès de dirigeants d'entreprises,
- Une campagne de sensibilisation: micro-trottoir, film documentaire sur des pratiques d'entreprises en faveur de la conciliation vie professionnelle – vie personnelle, plaquettes d'information, affiches et séminaires de sensibilisation.

**Site :** <http://www.infofemmes.com/projetequal.htm>



### Nom du projet : «**QUALITEMPS**»

**Porteur du projet :** Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF).

**Partenaires :** ÉQUILIBRES, CFE-CGC, Union Régionale-CFDT Languedoc-Roussillon.

**Partenaires associés :** Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE), Bureau des temps de la Ville de Paris, Observatoire de l'égalité Femmes / Hommes de la Ville de Paris.

**Période :** juin 2007 – septembre 2008

### Actions :

- Enquête «Les pères managers en quête d'équilibre. Portrait d'une génération qui entend réconcilier travail et famille»,
- Guide d'appui aux entreprises,
- Formations d'animateur(trices) aux enjeux de l'implication des hommes dans la vie familiale et animation de journées de sensibilisation,
- Élaboration d'un module de formation à destination des DRH et des managers,
- Campagne de communication: plaquettes d'information, cartes postales, affiches et organisation d'évènements de sensibilisation et d'information.

**Site :** <http://www.qualitemps.fr>



# Annexe 2: Exemples de campagnes nationales de sensibilisation en Europe

## 1. ALLEMAGNE

Le Ministère pour la famille, les femmes, et la jeunesse (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) a organisé en mars 2001 une campagne de sensibilisation de la société sur l'implication des pères dans la vie des enfants "Aktionsprogramm zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (Programme d'action pour la conciliation de la famille et du travail).

Actions et outils mis en place: une campagne de communication classique (affichage, spot radio); un site internet; une journée dédiée aux pères; une tournée dans les entreprises du pays pour promouvoir et expliquer l'application de la loi fédérale sur l'allocation parentale d'éducation (Bundeszweckgesetz) du 5 décembre 2000; une brochure d'information sur les actions du Ministère pour la famille, les femmes, et la jeunesse.

Site : <http://www.bmfsfj.de/>

## 2. FINLANDE

Les pouvoirs publics ont mené plusieurs campagnes de sensibilisation pour promouvoir le congé de paternité. Une des campagnes s'est déroulée en 2002-2003, ayant pour but d'encourager les pères à prendre le congé de paternité et d'informer sur l'amendement à la loi qui leur donnait le droit à un congé de paternité.

La campagne s'est déroulée de plusieurs manières: publicité et entretiens avec les pères dans les quotidiens et les journaux spécialisés; diffusion de l'information sur internet et dans les foires, cliniques pour enfants, autres organisations; 12 bandes dessinées en noir et blanc mises à disposition gratuitement sur le site du Ministère des Affaires sociales et de la Santé, aux journaux professionnels et à différentes organisations; une brochure contenant les 12 bandes dessinées distribuée aux pères des jeunes enfants; un spot tv d'information.

Site : <http://www.stm.fi/>

En 2007, le Ministère des Affaires Sociales et de la Santé finlandais a lancé une nouvelle campagne d'information d'une année concernant les congés parentaux. L'objectif principal de cette campagne est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et dans la formation par l'augmentation du nombre de congés de paternité ou parentaux pris par les pères. Les organismes du marché du travail sont impliqués dans le projet. La campagne est financée par European Social Fund (ESF). Elle a consisté en plusieurs spots radio et tv, ainsi qu'en des démarches par mail et téléphone adressées aux pères, aux mères et aux organisations du travail concernant les congés de maternité, de paternité et parentaux.

Site : <http://www.isyys.net/articles/511/>

## 3. ITALIE

La campagne «Padri Coraggiosi» («Pères Courageux», 2008) est promue par la Région de Bologne, avec le cofinancement du Fonds Social Européen.

Cette campagne vise à informer les pères salariés sur la Loi des congés parentaux (Loi 53/2000) par plusieurs moyens: conférence de presse, insertion des matériaux d'information sur le site web de la Province de Bologne, brochure informative sur la loi des congés parentaux, adressée principalement aux pères travailleurs.

Site : [www.provincia.bologna.it/pariopportunita/](http://www.provincia.bologna.it/pariopportunita/)



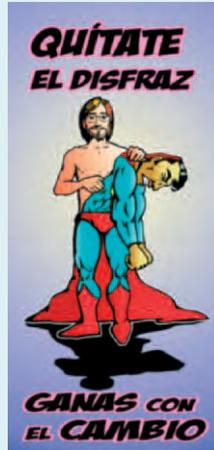
"Isäkäs" ou "Papsen" ("Papi") est devenu le symbole de cette campagne.



## ANNEXE 2

### 4. ESPAGNE

La campagne «CO-RESPONDE» (2008) est un projet réalisé par l'Asociación de hombres por la igualdad de género (AHIGE, Association pour l'égalité du genre) et subventionné par l'Instituto Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Institut de la Femme, Ministère du Travail et des Affaires Sociales), pour faciliter la coresponsabilité domestique et familiale des hommes. Ce programme a pour spécificité d'être élaboré et géré par une association d'hommes. L'objectif central du programme est d'établir des modèles masculins différents de ceux traditionnels avec l'aide de brochures d'information, d'articles, de forums de discussion sur internet.



Site : [www.ahige.org/co-responde.html](http://www.ahige.org/co-responde.html) "Retirez le déguisement, gagnez avec le changement"

### 5. DANEMARK

Le Ministère danois pour l'égalité a mis en place une campagne de sensibilisation et d'information adressée tant aux salariés masculins, qu'aux entreprises. Cette action s'inscrit dans le projet européen «Men and Parenting – an Active Fatherhood» selon la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2001-2005.

Brochure "All you need to know when taking paternity leave"



Les outils d'information utilisés sont :

- une brochure et un cd adressés aux pères qui envisagent de prendre un congé de paternité,
- une brochure adressée aux organisations qui veulent encourager les hommes à prendre le congé de paternité (les informations ont été recueillies dans une enquête de l'Institut national danois de recherche),
- une «boîte à outils» contenant des questions et des réponses fréquentes concernant les hommes, le congé de paternité et la culture de l'organisation (brochure «All you need to know when taking paternity leave»).

Site : <http://fatherhood.social.dk>

### 6. SLOVÉNIE

L'Office pour les Opportunités Égales du Gouvernement de la République de Slovénie a réalisé une campagne de sensibilisation «Daddy, be active!» concernant le rôle actif des pères. La campagne représente un volet du projet européen «Men and Parenting – an Active Fatherhood» intégré dans la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2001-2005.

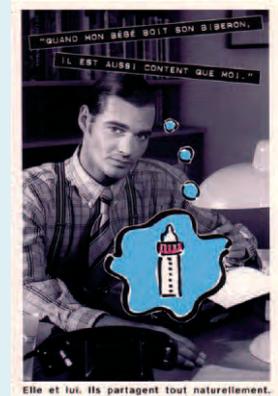
La stratégie s'est traduite par la mise en place d'un spot TV, «Daddy, be active!» (2005), des spots et des programmes radio sur le thème de la paternité (2006), un documentaire avec un rôle éducatif sur la paternité (2006).

Site : <http://www.uem.gov.si/index.php?id=813&L=1>

### 7. BELGIQUE

En Belgique, les pouvoirs publics ont mené plusieurs campagnes de sensibilisation en direction des entreprises. Une des campagnes pour l'égalité a été organisée par le Ministère Fédéral de l'Emploi dans les années 90.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à Bruxelles a mis en place deux campagnes de sensibilisation adressées aux employeurs privés et publics, aux organisations syndicales, aux décideurs au niveau local et régional.



Une première campagne, dans le cadre du projet européen «Pères actifs – Active Fathers» s'est déroulée entre 2002 et 2003. Les outils mis en place ont été : la brochure «Congé de paternité – choisir d'être présent» (cf. extrait en annexe 4), rédigée à cette occasion et distribuée à 300 000 exemplaires auprès des autorités locales, des services de maternité des hôpitaux, des ONGs, diffusion via internet sur les sites des mutuelles, organisations féminines; des animations théâtrales (scénario + représentations sur vidéo et DVD).

La deuxième campagne, déroulée dans le cadre du projet européen «Men and Parenting – an Active Fatherhood» en 2004 et 2005, a repris les outils déjà mentionnés, avec aussi l'organisation d'une animation théâtrale sur la place de l'Université.

Site : <http://www.iefh.fgov.be>

### 8. PAYS-BAS

La campagne média autour du slogan «Qui fait quoi?», dans le cadre du Partenariat De Développement (PDD) «Voyage au fil des cultures», a été coordonnée par le Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (mai 2002 – novembre 2004).

Ce projet, financé par l'initiative EQUAL de la Commission Européenne, encourage les hommes à entamer un débat avec leur employeur sur l'égalité dans la répartition des tâches familiales, et également avec leurs collègues.

La campagne médiatique s'est déroulée en deux étapes :

- une campagne sur les professions menée par le PDD pendant un an et demi avec pour slogan «Qui fait quoi?», qui a suscité beaucoup d'attention et a aussi lancé un débat national aux Pays-Bas. Divers supports ont été utilisés : spots publicitaires à la télévision et à la radio, conférences de presse, site internet, débats télévisés et plusieurs événements ponctuels,
- une campagne sur les motivations et les exemples en abordant certains des dilemmes culturels rencontrés à la fois par les hommes et les femmes.

Les supports utilisés ont été : spots TV et radio, site internet (avec des informations sur la législation, des bonnes pratiques de la vie quotidienne et des enquêtes), cartes électroniques et jeux populaires tels que «victime de l'aspirateur» et «comment inventer une bonne excuse».

Site : [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/)

## 9. LUXEMBOURG

Le Ministère de l'Égalité des chances luxembourgeois a lancé en 2003-2004 une campagne de sensibilisation au changement de rôles dans la société, «Égalité des femmes et des hommes».

Les outils de communication mis en place ont été les suivants: insertions dans la presse quotidienne, hebdomadaire et mensuelle nationale, affiches et stands d'exposition, spots radio et/ou TV.

Site : [www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu)



Conception : Comed S.A.  
Photographie : Frank Weber

## 10. LETTONIE, BULGARIE, DANEMARK, FRANCE

Plusieurs campagnes de sensibilisation ont été menées dans les pays qui participaient au projet «Men Equal, Men Different»:

- Diffusion mensuelle sur une chaîne de télévision nationale lettone à une heure de grande écoute de films documentaires sur le rôle des pères dans la famille contemporaine en Lettonie,
- Réalisation et diffusion de films sur la conciliation vie professionnelle - vie privée en Bulgarie et en France,
- Diffusion de brochures d'information à destination des pères en Lettonie et en France,
- Diffusion auprès d'employeurs et de salariés d'un calendrier de recommandations sur l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle en Lettonie (cf. visuel ci-dessous),
- Synthèse nationale sur les allocations familiales et les congés parentaux existants en Lettonie.

Site : [http://www.menequal.lv/fra/informacija\\_tetim/](http://www.menequal.lv/fra/informacija_tetim/)

**Latvian Calendar:**  
 Saskaņā ar Latvijas Republikas ģimenes likuma prasībām, tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 10. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 11. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 12. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 13. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 14. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 15. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 16. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 17. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 18. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 19. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 20. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 21. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 22. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 23. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 24. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 25. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 26. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 27. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 28. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 29. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 30. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.  
 Ģimenes likuma 31. pants: Tētiem jānodrošina bērnu aprūpi un audzināšanu kopā ar mātīti.

## 11. LITUANIE

L'Office pour l'Égalité des Chances Ombudsperson a lancé une campagne de communication dans les médias (spot TV sur la chaîne nationale et affiches dans les espaces publics) «It's cool to be dad» («C'est cool d'être un papa!») dans le cadre du projet européen «Modern Men in Enlarged Europe II: Family-Friendly Policies» (Danemark, Islande, Italie et Lituanie) ayant pour objectif de convaincre les femmes et les hommes de renoncer aux stéréotypes attribués aux sexes.

Site : [www.dadcomehome.org](http://www.dadcomehome.org)



## 12. SUISSE

Le Département fédéral de l'intérieur a organisé des campagnes au niveau national entre 2002 et 2006 pour aider à la conciliation des activités familiales et professionnelles des pères.

Des publications diverses format papier, cartes postales, affiches ont été envoyées à des personnes clés (Services de conseils de grossesse, Bureau d'homme, etc.). Internet, des publicités à la télévision, la publication des articles dans des revues, des panneaux d'affichage ont été aussi utilisés.

À cette occasion, ont été lancées deux brochures: «FAIRPLAY-AT-HOME», en 2002, qui comporte un questionnaire pour faire le point avec précision sur la répartition actuelle des tâches au sein du couple, et «FAIRPLAY-AT-WORK» en 2003 (cf. annexe 3).

Site : [www.fairplay-at-home.ch](http://www.fairplay-at-home.ch)

# Annexe 3:

## Préparation d'un entretien en vue d'une demande de congé de paternité

**Nom du projet :** « FAIR-PLAY-AT-WORK », brochure élaborée par le Bureau fédéral suisse de l'Égalité entre les femmes et les hommes sur la politique du personnel favorable à la famille.

**Site :** <http://www.fairplay-at-work.ch>



### COMMENT VAIS-JE EN PARLER À LA CHEFFE OU AU CHEF?

Vous avez acquis la conviction que voulez réduire votre temps de travail, afin de pouvoir concilier de manière équilibrée vos tâches professionnelles, domestiques et familiales. Il s'agit maintenant de faire preuve d'assurance, de ténacité et d'adresse lors de l'entretien avec votre chef-fe.

#### Préparation à l'entretien

- Réfléchissez aux conséquences qu'aurait la réduction de votre temps de travail (salaire, responsabilités, activité, relations sociales, prestations sociales).
- Quels compromis êtes-vous résolu à faire avec l'entreprise?
- Quel comportement adopterez-vous si votre demande de réduction de votre temps de travail est rejetée?
- Imaginez tous les motifs de rejet concevables et essayez de les réfuter dans un jeu de rôles (par ex. avec votre partenaire).

#### Informez-vous

- Informez-vous si d'autres collaboratrices et collaborateurs souhaitent réduire leur temps de travail et examinez la possibilité d'entreprendre une démarche en commun. Votre désir est peut-être plus simple à réaliser dans le cadre de la réorganisation d'une équipe entière ou d'un département.
- Examinez s'il existe déjà dans votre entreprise des modèles de temps de travail qui pourraient s'appliquer à votre cas.
- Examinez si l'entreprise se soucie, dans sa charte, de donner d'elle l'image d'une entreprise sociale et avancée. Dans l'affirmative, référez-vous à ces déclarations lors de votre entretien avec votre chef-fe.

#### Comportement pendant l'entretien

- Montrez-vous conscient de votre propre valeur. Vous ne quémandez pas, vous ne faites que soumettre à votre chef-fe une proposition qui présente des avantages pour vous et pour l'entreprise.
- Faites bien comprendre à cette personne que vous prenez vos obligations familiales au sérieux et avez l'intention de les remplir.
- Exposez-lui vos besoins personnels.
- Signalez-lui à plusieurs reprises les avantages qu'implique le travail à temps partiel pour l'entreprise:
  - motivation accrue des collaboratrices et collaborateurs
  - mieux-être des collaboratrices et collaborateurs, d'où une atmosphère de travail plus agréable et une diminution des accidents professionnels
  - baisse des heures d'absence pour cause de maladie
  - fluctuation moins importante du personnel
  - attractivité accrue de l'entreprise sur le marché du travail
  - productivité plus élevée des personnes occupées à temps partiel, comparée à celle des personnes occupées à plein temps
  - efficacité plus grande grâce aux formes flexibles d'organisation du travail
  - gain de savoir-faire et de compétences-clés acquises hors de la sphère professionnelle

#### Faites preuve de compréhension

- Faites preuve de compréhension face aux problèmes qui en découleraient pour l'entreprise et aidez à trouver des solutions. Convenez par exemple d'une période d'essai de six mois, suivie d'un bilan de la situation.
- Formulez des propositions concrètes en ce qui concerne l'attribution de vos tâches à d'autres personnes lorsque vous êtes absent.
- Acceptez d'être atteignable en cas d'urgence.

#### Persévérez

Votre désir de réduire votre temps de travail ne sera peut-être pas tout de suite satisfait. Ne vous découragez pas, mais examinez:

- s'il serait envisageable de répartir vos tâches entre vous et un-e collègue de travail (jobsharing) et faites ensuite une proposition dans ce sens;
- si, vu la qualité de vos prestations, vous êtes devenu

6 | FAIRPLAY-AT-WORK

## Annexe 4 :

# Questionnaire d'autoévaluation de l'organisation quotidienne de la famille

**Nom du projet :** « Choisir d'être présent », brochure élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à Bruxelles.

**Site :** <http://www.iefh.fgov.be/ShowDoc.aspx?levelID=37&objectID=148&lang=fr>



**Père actif ? Petit calcul...**

**Monsieur,**  
En toute simplicité, amusez-vous à évaluer le temps (en heures par semaine) que le couple va consacrer à l'enfant dans ses premières années de vie.  
Passez ensuite le test à votre compagne et comparez vos résultats...

TEMPS POUR L'ENFANT	H/SEMAINE	TEMPS POUR L'ENFANT	H/SEMAINE
<input type="checkbox"/> le câliner et jouer	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> faire les courses	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> se promener	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> ranger sa chambre	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> le langer et l'habiller	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> faire la lessive	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> lui donner le bain	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> l'accompagner	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> le mettre au lit	<input type="text"/>	(à la crèche, chez le pédiatre)	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> le nourrir	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> le garder quand il est malade	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> préparer ses repas	<input type="text"/>		<input type="text"/>
<b>TOTAL D'HEURES PAR SEMAINE</b>			<input type="text"/>

**Madame,**  
En toute honnêteté, sans vous inspirer des réponses de votre compagnon, amusez-vous à évaluer le temps (en heures par semaine) que le couple va consacrer à l'enfant dans ses premières années de vie.  
Comparez vos réponses et voyez ensemble, page suivante, le temps que l'on consacre en moyenne à ces activités et comment les organiser !

TEMPS POUR L'ENFANT	H/SEMAINE	TEMPS POUR L'ENFANT	H/SEMAINE
<input type="checkbox"/> le câliner et jouer	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> faire les courses	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> se promener	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> ranger sa chambre	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> le langer et l'habiller	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> faire la lessive	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> lui donner le bain	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> l'accompagner	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> le mettre au lit	<input type="text"/>	(à la crèche, chez le pédiatre)	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> le nourrir	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> le garder quand il est malade	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> préparer ses repas	<input type="text"/>		<input type="text"/>
<b>TOTAL D'HEURES PAR SEMAINE</b>			<input type="text"/>

**Prenez le temps !**



**Votre synthèse**

Voyez la colonne du temps moyen estimé par activité ! Où vous situez-vous par rapport à cette évaluation ?  
Ce petit tableau est l'occasion pour vous de discuter, dès le départ, de l'organisation quotidienne de la famille.

TEMPS UNIQUEMENT CONSACRÉS À L'ENFANT PAR LE COUPLE	TEMPS MOYEN	Monsieur s'engage	Madame s'engage
<input type="checkbox"/> le câliner et jouer	3,5	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> se promener	3,5	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> le langer et l'habiller	7	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> lui donner le bain	3,5	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> le mettre au lit	3,5	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> le nourrir	10,5	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> préparer ses repas	3,5	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> faire les courses	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> ranger sa chambre	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> faire la lessive	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> l'accompagner (à la crèche, chez le pédiatre)	4	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> le garder quand il est malade	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>TOTAL D'HEURES PAR SEMAINE</b>	<b>4,5</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Vous le voyez, l'arrivée d'un enfant dans une famille représente l'équivalent d'un vrai travail à temps plein. Quand ce temps plein se combine aux activités professionnelles, un minimum d'organisation et de répartition des tâches – travail rémunéré et travail non rémunéré – va permettre au couple et à la famille de vivre en harmonie.

Vivre au rythme du bébé dès la naissance, construire la nouvelle organisation familiale dès les premiers instants, est aujourd'hui un droit réel pour les pères. Concrètement, différents congés vous permettent d'y accéder.

Affichez cette page sur la porte du frigo ou collez-la en bonne place dans le carnet de l'enfant, et revenez-y souvent !



# Annexe 5 :

## Exemple d'argumentaire adressé aux entreprises pour faciliter l'implication de son personnel masculin dans les responsabilités domestiques et familiales

Nom du projet : «ALL TOGETHER»

Site : [http://www.all-together.org/images/products/files/43\\_fr.pdf](http://www.all-together.org/images/products/files/43_fr.pdf)

### 10 raisons de faciliter l'implication de votre personnel masculin dans ses responsabilités domestiques et familiales :

- 1. Un homme heureux est un salarié productif.** Une vie familiale harmonieuse est un facteur d'amélioration de la performance professionnelle. Donner la possibilité à votre personnel de pouvoir s'investir dans sa vie familiale est une solution économique : en contrepartie d'un investissement modique (surtout organisationnel) de votre part, vos salariés se montreront plus productifs et plus efficaces. En prenant en compte leurs contraintes personnelles et non plus uniquement leur temps de travail vous faciliterez et transformerez leur quotidien.
- 2. C'est une façon de mieux répondre aux attentes de votre personnel masculin, en satisfaisant son désir d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.** Tous les sondages le montrent : les hommes de la jeune génération accordent une importance croissante à la conciliation entre carrière et vie privée. Ils considèrent la possibilité d'harmoniser vie professionnelle et vie familiale comme l'un des principaux critères de définition de l'emploi idéal.
- 3. C'est une façon de mieux satisfaire votre personnel féminin, en lui montrant que vous comprenez que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale n'est pas de la responsabilité des seules femmes.** Ne pas faire de distinction entre hommes et femmes dans l'organisation et la gestion des ressources humaines rendra votre structure pleinement égalitaire et favorisera le travail d'équipe. Par exemple, si vous évitez les réunions en fin d'après midi, les cadres avec enfants qui d'ordinaire devaient partir en cours de réunion ne se sentiront plus coupables.
- 4. Cela permettra à vos salariés de développer de nouvelles compétences personnelles, habituellement reconnues aux femmes, et qui leur seront utiles dans le cadre professionnel.** La prise en charge de tâches domestiques et familiales permet de développer des qualités personnelles valorisées dans la sphère professionnelle : relations interpersonnelles, communication, capacité d'écoute.
- 5. Cela vous permettra d'optimiser le potentiel personnel et professionnel de vos salariés.** Ne pas faire de distinction entre hommes et femmes dans l'organisation et la gestion des ressources humaines peut faire la différence dans la façon dont vos salariés concevront leurs possibilités de promotion professionnelle, ce qui permettra d'accroître la motivation de tout votre personnel.
- 6. Cela contribuera à mieux fidéliser vos salariés et à diminuer les rotations de personnel.** La rotation des personnels compétents est un problème majeur pour les dirigeants. Des mesures sociales de ce type pourraient faire la différence entre votre entreprise et vos concurrents. Aider les salariés à combiner leurs responsabilités personnelles et professionnelles est un outil de fidélisation du personnel.
- 7. Un management plus égal des hommes et des femmes améliore les relations entre salariés.** Ne pas faire de distinction entre hommes et femmes dans l'organisation et la gestion des ressources humaines peut faire la différence en termes de relations entre hommes et femmes dans votre entreprise. Un tel management sera source de diminution des problèmes, conflits et frustrations, et d'accroissement de la solidarité et de la coopération entre les hommes et les femmes.
- 8. C'est un outil de marketing social, parce qu'il améliore l'éthique et l'image de votre entreprise.** Une gestion égalitaire des ressources humaines est une valeur ajoutée qui pourrait faire la différence sur le marché et contribuer à fidéliser clients et partenaires.
- 9. Cela ouvre la voie à un nouveau style de management moderne et socialement responsable.** Vous initiez un nouveau style de management, qui conçoit une vie en dehors du travail. Ce faisant, vous restez ouvert à des solutions socialement innovantes, ce qui ne peut que vous aider à progresser.
- 10. C'est un outil de communication d'entreprise, qui exprime votre engagement pour une société plus juste.** Favoriser l'égalité dans votre entreprise, c'est favoriser indirectement l'égalité dans la société (en facilitant la vie privée de vos salariés) et c'est votre façon de contribuer à une société plus juste.

## Annexe 6 :

# Charte de la parentalité et Observatoire de la parentalité en entreprise

Initiée par l'association SOS Prema et L'Oréal, la Charte de la parentalité en entreprise a été co-rédigée par les cabinets de conseil EQUILIBRES et HR Valley. Elle a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement de travail mieux adapté aux responsabilités familiales.

Site : <http://www.chartedelaparentalite.com>

Pour faire vivre cette Charte, l'Observatoire de la parentalité en entreprise a été créé en septembre 2008 comme un lieu de réflexion et d'actions où se croisent les préoccupations sociétales et entrepreneuriales.

Site : <http://www.observatoiredeparentalite.org>



### Les engagements des signataires de la Charte

- ⊕ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
  - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
  - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- ⊕ **Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte**
  - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
  - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- ⊕ **Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
  - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
  - Favoriser des pratiques et des comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents



"J'étais bien décidé à prendre mon congé paternité et au final, notre responsable m'a même encouragé ! J'ai vraiment profité de ces moments avec ma petite fille, ça me semble important de dire que je suis un papa, même au travail."

Benjamin, 28 ans, technicien dans une PME et père d'un enfant

### Les enjeux de la prise en compte de la parentalité au sein de l'entreprise

- ⊕ **La performance économique**
  - Attirer et retenir les salariés-parents dans un contexte de plus grande mobilité professionnelle
  - Renforcer l'engagement des salariés-parents
- ⊕ **La gestion des ressources humaines**
  - Favoriser une diminution des taux d'absentéisme courts-termes des parents
  - Améliorer les processus de gestion des carrières et sécuriser les parcours professionnels
- ⊕ **La responsabilité sociale et sociétale**
  - Prendre en compte les aspirations de la nouvelle génération de salariés : équilibre et bien-être au travail
  - Faire évoluer les représentations de la parentalité dans la société
  - S'engager sur un sujet de santé publique
- ⊕ **Le respect de la loi**
  - Lutter contre les discriminations envers les salariés-parents
  - Prévenir pour éviter les risques juridiques en matière de discrimination
- ⊕ **L'image de l'entreprise**
  - Valoriser la marque employeur



"L'entreprise doit reconnaître, estampiller et proclamer le bien-être au travail comme un des éléments essentiels de sa performance et de son développement."

Leïla, Directrice Marketing d'une entreprise internationale et mère de deux enfants

# Annexe 7 : Label Égalité

## Le label égalité : un outil pour l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises

Créé en mars 2004, Le label égalité professionnelle est un outil d'émulation pour les entreprises, les associations et les administrations.

Ce label, fruit d'un travail conduit avec les partenaires sociaux, repose sur une démarche volontaire et constitue un outil complémentaire par rapport aux exigences posées par la loi et le dialogue social.

Le label constitue un outil de progrès ; il témoigne des engagements de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un outil d'émulation, mettant en valeur les pratiques exemplaires des entreprises ou organismes candidats.

Ouvert à toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, ce label est décerné sur la base d'un cahier des charges, qui s'articule autour de trois champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle : ces actions sont évaluées en tenant compte de la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'information et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants et des salariés.
- la gestion des ressources humaines et le management : elle s'apprécie au regard des actions menées pour atteindre l'égalité salariale, pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, de la politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision.
- L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel : il se mesure sur la base des actions de l'entreprise facilitant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, telles que l'aménagement des horaires de travail, les modalités de départ et de retour des congés de maternité et parentaux, le soutien à la garde des enfants.

Une procédure simple et rigoureuse : instruit par un organisme dont le sérieux est internationalement reconnu, AFNOR Certification, le dossier de labellisation présente la politique d'égalité professionnelle menée par l'entreprise. Une commission composée des partenaires sociaux et de représentants de l'Etat rend un avis permettant à AFNOR Certification de prendre une décision conforme.

Délivré pour une durée de trois ans, ce label implique un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que son détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaités.

## Le Label égalité : une procédure adaptée pour les PME.

La candidature au Label égalité est désormais facilitée pour les organismes de moins de 50 salariés. Un dossier de candidature plus conforme aux caractéristiques de ces entreprises leur est spécifiquement destiné. La procédure d'instruction, toujours réalisée par AFNOR Certification, reste identique quelle que soit la taille de l'organisme.

Pour en savoir plus :

<http://www.femmes-egalite.gouv.fr>  
<http://www.afaq.org>



# Annexe 8 :

## Crédit d'impôt famille

L'article 98 de la loi de finances pour 2004 (n° 2003-1311 du 30 décembre 2003), codifié à l'article 244 quater F du code général des impôts, instaure un crédit d'impôt en faveur des entreprises qui réalisent certaines dépenses permettant à leurs salariés ayant des enfants à charge de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

### Dépenses éligibles

- les dépenses ayant pour objet de financer la création et le fonctionnement de « crèches » et « haltes-garderies » assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans des salariés de l'entreprise,
- les dépenses de formation engagées en faveur des salariés de l'entreprise bénéficiant d'un congé parental d'éducation ; à temps plein ou à temps partiel,
- les rémunérations versées par l'entreprise à ses salariés bénéficiant d'un congé de paternité, de maternité, parental d'éducation ou « pour enfant malade »,
- les dépenses visant à indemniser les salariés de l'entreprise qui ont dû engager des frais exceptionnels de garde d'enfants à la suite d'une obligation professionnelle imprévisible survenant en dehors des horaires habituels de travail.

### Calcul du crédit d'impôt

Le crédit d'impôt famille est égal à 25% du montant des dépenses éligibles. Il est plafonné à 500 000€ par an et par entreprise.

### Utilisation du crédit d'impôt

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a engagé les dépenses. Le solde non imputé est restituable.

L'entreprise est soumise à l'impôt sur le revenu (BIC, BNC, BA) :

- il convient de reporter sur la déclaration de résultats de l'entreprise, le montant du crédit d'impôt famille dans la case « autres imputations » (cadre imputation) et joindre la déclaration n° 2069-FA-SD.
- et de reporter le montant du crédit d'impôt famille sur la déclaration d'ensemble des revenus n° 2042 C.

L'entreprise est soumise à l'impôt sur les sociétés :

- le montant du crédit d'impôt doit être porté sur le relevé de solde d'impôt sur les sociétés (n° 2572)
- afin que le crédit d'impôt soit bien pris en compte pour le calcul de l'impôt dû par la société, il convient de joindre le formulaire n° 2069-FA-SD au relevé de solde n° 2572.
- il convient également d'indiquer sur la déclaration de résultats n° 2065, le montant du crédit d'impôt famille dans la case « crédit d'impôt famille ».

La demande de remboursement de l'excédent de crédit d'impôt s'effectue en complétant le cadre « Demande de remboursement de créances fiscales » sur le relevé de solde n° 2572 ou en complétant le cadre V du formulaire n° 2069-FA-SD pour les entreprises qui téléversent l'impôt sur les sociétés.

**Site permettant de télécharger le formulaire :**

[http://www.impots.gouv.fr/portal/deploiement/p1/fichedescriptiveformulaire\\_3979/fichedescriptiveformulaire\\_3979.pdf](http://www.impots.gouv.fr/portal/deploiement/p1/fichedescriptiveformulaire_3979/fichedescriptiveformulaire_3979.pdf)

# Annexe 9 :

## Partenaires sociaux et promotion de la parentalité

### LA CFDT

Pour la CFDT, la question de l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas une problématique qui doit opposer hommes et femmes, bien au contraire, cette thématique doit rassembler, aider au développement et à la syndicalisation dans les entreprises.



Avoir comme objectif l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes passe nécessairement par la recherche d'un meilleur équilibre dans l'articulation des temps sociaux (temps professionnel, temps familial et temps privé).

L'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle est le corollaire de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Il y a une volonté affichée du gouvernement de s'impliquer dans le dossier de l'égalité professionnelle et salariale. Le climat est propice pour faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cependant, le bilan des politiques publiques en matière de conciliation des temps, et notamment l'aide au développement des modes de garde des jeunes enfants dans l'entreprise est très mitigé.

C'est la prise en compte de l'articulation des temps et la facilité pour les pères d'accéder et d'être sensibilisés à leurs droits qui permettra aux femmes d'avoir un réel équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Un certain nombre de phénomènes favorisent et augmentent la juxtaposition de rythmes souvent décalés :

- évolution de l'emploi précaire (avec risque de pauvreté pour les femmes) dans un contexte généralisé de baisse du pouvoir d'achat,
- demande de mobilité professionnelle croissante (nécessaire pour être employable),
- généralisation du travail des femmes avec phénomène de bipolarisation : davantage de femmes cadres (permanence du «plafond de verre» limite l'accès aux responsabilités), toujours plus de sous-emploi (en raison du temps partiel) pour les femmes les moins qualifiées,
- complexification de l'aménagement des temps de la ville (paradoxalement accès au logement dans des zones très éloignées du lieu de travail et des lieux de garde pour enfants situés en centres-villes),
- inflation des aménagements du temps de travail (part croissante du temps partiel subi, horaires atypiques, amplitude horaire importante pour les cadres),
- évolution des modèles familiaux (hausse familles monoparentales) et des modes de vie (peu de lien avec la famille proche, mode de garde différents).

Pour comprendre la stagnation du thème de la parentalité et donc de l'articulation des temps dans l'entreprise, il faut comprendre qu'il est emblématique dans la difficulté à porter nos revendications auprès des directions d'entreprise car elles considèrent que c'est d'abord une affaire privée : celle du «choix» des femmes au sein de leur couple (le cas échéant).

Pourtant l'articulation des temps sociaux est un réel levier économique pour les entreprises, si elles veulent fidéliser leurs salariés, améliorer leur performance et leur disponibilité au travail tout en restant compétitives et attractives.

L'articulation des temps sociaux participe aussi de l'amélioration des conditions de travail et du bien-être des salariés.

Il est donc important et prioritaire pour la CFDT de négocier dans les entreprises cette possibilité d'articuler les deux sphères car elle permettra aussi aux pères de s'informer et d'utiliser l'ensemble des congés spécifiques dont ils sont bénéficiaires.

Les pères pourront de ce fait prendre davantage en charge, le temps dévolu à la sphère familiale. Bien sûr il nous faut parallèlement lutter contre les stéréotypes et le regard des autres salariés, notamment vis-à-vis de la population des cadres (fortement sollicitée en termes de disponibilité «présentielle»).

Les femmes qui ont généralement la charge intégrale de la sphère familiale en sus de la sphère professionnelle, doivent jongler pour avoir du temps et réaliser toutes les tâches dans un laps de temps très court.

Redonner aux pères leur place dans la cellule familiale, leur permettre d'être présents et actifs par le biais d'une politique dynamique de l'entreprise en ce sens, modifiera peu à peu les clichés qui considèrent encore malvenu de prendre des congés pour raisons familiales (congés pour enfants malades, congé de paternité ou congé de présence parentale).

Les jeunes pères, aujourd'hui aspirent davantage à ce droit, souhaitent s'investir réellement et modifier les comportements sociétaux. Un pas supplémentaire vers l'égalité hommes/femmes peut ainsi être réalisé.

Les femmes laissent la place, s'effacent afin que les hommes investissent ce domaine et puissent se sentir totalement en osmose avec leurs propres besoins.

Un grand pas est effectué pour les femmes en matière de sécurisation des parcours professionnels (en limitant le recours au travail à temps partiel court et subi), l'accès à un réel déroulement de carrière.

À la CFDT, promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins, c'est œuvrer à la diminution du stress des femmes

devant une double journée conséquente et participer à l'amélioration de leurs conditions de travail.

La prise en compte de la qualité du temps travaillé doit prendre le dessus sur les notions de rentabilité et de rationalisation du temps, les hommes comme les femmes peuvent bénéficier de réelles avancées dès lors qu'il y a prise en compte de l'égalité professionnelle.

Pour la CFDT, la parentalité doit permettre aux femmes d'accomplir les projets divers auxquelles elles aspirent, elle doit aussi valoriser les pères en réinventant leur rôle. Si à travers chaque enfant, notre futur se construit, soyons, dans la parentalité assumée et organisée avec les entreprises, des «bâtisseurs d'avenir».

Pourquoi est-il alors si difficile dans les entreprises pour les hommes de prendre la mesure de leur rôle et leur place de père ? Pourquoi ces interrogations à propos de l'articulation des temps occupent-elles toujours le devant de la scène ?

En France, l'État mène de longue date une politique familiale visant à soutenir la natalité, avec notamment des mesures pour aider les parents à mieux articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle mais elle reste insuffisante à l'heure actuelle.

Aussi quelles contributions les employeurs offrent-ils de leur côté pour compléter et enrichir les dispositifs en place ? Le secteur public et le secteur privé s'impliquent-ils autant en France, pour aider les salariés à concilier vie familiale et vie professionnelle ?

## LA CFE-CGC

**La parentalité : un enjeu majeur pour réussir l'égalité professionnelle**

Pour la CFE-CGC, l'égalité professionnelle n'est pas seulement l'apanage des femmes mais plutôt celui des hommes et des femmes.



Pour arriver à une égalité totale, les actions dans les entreprises sont bien sûr très importantes sans oublier toutes les lois qui régissent ce sujet (accords d'entreprises et de branches, négociations annuelles obligatoires, rattrapages salariaux et suivi de l'évolution salariale via le rapport de situation comparée).

Il y a cependant une chose

essentielle à faire changer dans le monde du travail et dans la sphère privée :

### Les mentalités !

Tout d'abord, les mentalités ne pourront changer que si, les hommes et les femmes ont vraiment envie de faire bouger les choses et qu'ensemble ils oeuvrent pour que femmes et hommes soient acteurs dans la vie privée.

Les femmes sont majoritairement en charge des tâches domestiques et de l'éducation des enfants, laissant la place aux hommes pour se consacrer entièrement à leur travail. La première conséquence est que les femmes travaillent moins dans les entreprises pour dégager du temps pour la famille (temps partiel - congé parental).

C'est en fait, cela qu'il faut modifier. Il nous faut convaincre les hommes, comme nous le sommes nous à la CFE-CGC, qu'ils doivent participer activement à la vie familiale.



Cela veut non seulement dire s'occuper des tâches «dites masculines» mais aussi des tâches quotidiennes telles que le ménage, la préparation des repas et les soins à donner aux enfants (bain - repas - accompagnement à l'école - suivi des devoirs, etc.).

Ces actions là sont menées en interne dans le foyer, mais si les hommes sont convaincus du bien fondé de se comporter comme cela et surtout s'ils en parlent autour d'eux sans tabous les choses évolueront. Cela devrait rééquilibrer le temps professionnel et le temps vie privée des foyers à part égale.

En fait, le regard des hommes envers des hommes qui participent activement à la vie familiale est encore sévère, c'est là encore un problème de mentalités.

Prenons un exemple flagrant: les temps partiels sont occupés à 84% par des femmes et ils sont pris pour s'occuper majoritairement du foyer et des enfants. Les 16% d'hommes qui prennent eux aussi un temps partiel le font pour tout autre raison que celle des femmes (formation - projet personnel - création d'entreprise mais seulement 7% des hommes prennent un temps partiel pour s'occuper de leur famille et de la maison).

Les rares hommes qui prennent un temps partiel subissent les mêmes brimades que les femmes (en pire!) et connaissent eux aussi un ralentissement très net quand ce n'est pas un arrêt dans leur promotion voire leur carrière!

Le regard des collègues est souvent moqueur et s'accompagne de petites réflexions déplacées que connaissent bien les femmes qui travaillent à temps partiel.

C'est cela que nous voulons changer à la CFE-CGC pour qu'ensemble femmes et hommes puissent vivre pleinement et sereinement leur vie professionnelle et familiale.

Il nous faudra encore et toujours travailler des axes majeurs pour que ce changement de comportement intervienne dans notre société en :

- favorisant le temps de travail réduit autant pour les hommes que pour les femmes,
- incitant les hommes à prendre un congé pourtant légal: le congé paternité,
- négociant dans les entreprises le paiement en totalité du congé paternité,
- aidant les familles à prendre des congés parentaux sans trop de « casse » dans leur vie professionnelle,
- étant un acteur majeur auprès des pouvoirs publics pour que toutes les structures d'accueil liées à la petite enfance et à l'enfance se développent,
- démultipliant dans nos syndicats, nos fédérations, nos branches et nos régions les actions de la CFE-CGC au niveau de l'intégration des pères dans la sphère familiale.

Certains pays européens sont arrivés à cet équilibre entre vie professionnelle et vie privée parce que les hommes sont totalement impliqués dans la sphère familiale au même niveau que les femmes, Faisons en sorte que la France y arrive enfin.

La CFE-CGC grâce à son réseau Équilibre soutient et accompagne cette démarche.

## LA CFTC

La CFTC mène depuis longtemps des actions pour lutter contre toutes les formes de discriminations, pour la diversité et l'équité.



En 2005, elle a lancé un programme visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus largement à lutter contre toutes les discriminations.

Il s'agissait de promouvoir la mixité dans les différentes filières professionnelles, faire de l'égalité salariale une véritable réalité et permettre aux salariés de mieux concilier leurs différents temps de vie.

De nombreuses journées de sensibilisation et de formation ont ainsi été organisées dans toute la France. Elles ont rassemblé plus de 5500 militants en trois ans.

Dans le cadre de ce programme, la CFTC a eu l'occasion de rencontrer les militants sur le terrain et d'entendre leur difficulté au quotidien à concilier parentalité et vie professionnelle.

Pour exemple, le témoignage de Lakdar, militant CFTC handicapé. Il a pris un congé parental pour s'occuper de ses enfants et a repris son emploi à temps partiel pour «avoir du temps, et pouvoir profiter de l'amour dans les yeux de ses enfants».

À son retour, il a reçu en guise de bienvenue les moqueries permanentes et incessantes de ses collègues de travail. «Un homme n'a-t-il pas le droit de prendre du temps pour l'éducation de ses enfants? Est-ce seulement le rôle des femmes?» nous a-t-il confié.

La CFTC milite pour que les mentalités évoluent et que la prise d'un congé parental par un père devienne une chose habituelle.

Pour cela, il faut mieux informer et former les salariés aux dispositifs existants. Lors de ces rencontres, bien des militants ont affirmé ne pas savoir qu'un congé parental pouvait également être pris par un père!

La CFTC propose que les managers soient mieux informés et formés pour faire face à ce genre de situation et demande un congé de paternité mieux rémunéré.

Afin de faire remonter les bonnes pratiques et initiatives des militants dans ce domaine, la CFTC a également créé un observatoire du statut du travailleur. Chaque année, plusieurs dizaines d'accords sur l'égalité professionnelle sont examinés, analysés puis labellisés «Statut du Travailleur» par la CFTC. En 2008, 8 accords ont reçu cette récompense.

## LA CGT

### L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle un besoin pour tous.

La «conciliation» des temps au cœur des débats actuels ne signifie pas pour la CGT aider les femmes à mieux «concilier» leur vie professionnelle et leur vie familiale mais bien changer les normes et habitus des femmes et des hommes concernant la division sociale du travail entre les genres pour aller vers plus d'égalité.



C'est pourquoi nous préférons employer le terme d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (familiale mais aussi sociale).

Le fait que les femmes aient une activité professionnelle est admis par l'ensemble des français aujourd'hui mais l'organisation de la société n'évolue pas à l'unisson. Impliquer les hommes et notamment les pères dans cet équilibre est essentiel et

permettra d'avancer vers l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et hors du travail.

Les femmes exercent leur activité assez souvent à temps partiel (30% des femmes) sous contrats précaires et avec des salaires toujours inférieurs à leurs collègues masculins. La maternité produit encore un impact négatif sur l'activité des femmes, malgré la loi annonçant la «neutralité» de ce congé sur les salaires!

Il faut ensuite garder, éduquer, soigner... Or l'insuffisance des propositions de modes d'accueil est criante: la moitié des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leurs mères. Pour les parents malades ou très âgés, les personnes dépendantes aussi, les besoins grandissent, et les politiques publiques montrent leurs insuffisances. Tout repose sur les femmes, en tant que mères, filles et belles-filles!

Le partage des tâches également est en panne. Comme l'a montré le rapport de l'INED en septembre 2006: elles continuent malgré tout à effectuer 80% des charges du ménage et 70% des charges familiales.

Malgré la volonté des femmes et souvent des hommes, les solutions restent individuelles et coûteuses ce qui oblige les femmes à faire plus et s'occuper de tout. Elles le paient très cher, sur leurs salaires, leurs carrières, leurs retraites; cela a des répercussions sur leur indépendance financière, leur niveau de vie et celui de leurs enfants... Mais aussi en termes de stress.

Le 8 mars 2007, la CGT a marqué la journée internationale de lutte des femmes en travaillant autour de l'enjeu de

l'articulation des temps de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Bouger, avancer sur l'égalité femmes/hommes dans le travail et dans la vie: que faut-il pour cela? Nous avons besoin de réfléchir à des services qui nous aident femmes et hommes à avoir une vie personnelle et professionnelle accomplie et épanouie.

Qui s'occupe de nos enfants, de nos malades, des personnes âgées? Qui effectue ces tâches souvent difficiles, pénibles, ingrates? Et les travaux de ménage, de la maison qui fait quoi?

La CGT répond que les solutions doivent devenir collectives et inscrites dans la loi ou des accords.

Nous voulons par exemple un service public de l'accueil des jeunes enfants, accessible à tous et sur tout le territoire.

Le congé paternité a fait progresser les mentalités il faut l'allonger: la CGT revendique 1 mois.

Le congé parental a des conséquences lourdes sur l'activité et la carrière des mères, il faut le raccourcir et aussi le partager entre les parents, une partie étant explicitement dédiée au père. Mieux le rémunérer, à l'exemple du congé maternité, permettra d'impliquer plus de pères.

Les femmes apprécient la réduction du temps de travail car cela leur permet de desserrer les contraintes familiales, elles utilisent ce temps pour les soins du ménage, des enfants, pour se ménager des fins de semaines plus libres et peut-être aussi du temps pour la vie associative ou du temps pour soi...

Même s'ils ont «oublié» les tâches domestiques, les hommes souhaitent eux aussi s'investir dans des activités avec les enfants et dans la vie associative, militante...

La RTT ne doit pas être remise en cause c'est un des axes de progrès pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'articulation des temps. Accroître le temps de travail, intensifier les cadences avec les conséquences que l'on connaît sur les conditions de travail va à nouveau élargir le fossé entre les mères et les pères.

«Travailler plus, pour gagner plus, est loin d'être un slogan pour l'égalité dans le travail et hors du travail, au contraire!».

Faire évoluer les mentalités demande des efforts de communication pour agir sur les représentations, comme ce guide en est un exemple mais nous voulons des campagnes médiatiques sur le partage des charges de la famille et du ménage comme sur la mixité des filières professionnelles: gages de promotion de l'égalité (proposition de la conférence de novembre 2007) une réelle mixité pour toutes les catégories professionnelles.

L'engagement des femmes dans la vie sociale et bien entendu dans le syndicat subit les conséquences de la situation inégalitaire dans le partage des temps.

La CGT, considère qu'elle a un rôle à jouer. Elle a adopté en mai 2007 une «Charte interne pour l'égalité entre les femmes et les hommes».

Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, intégrer cette approche dans les structures, les pratiques syndicales et dans les actions et accords collectifs.

Nous avons fait, dans la CGT, des avancées notables: par exemple nous sommes la seule confédération européenne à afficher la parité à la Commission Exécutive Confédérale et au Bureau Confédéral. Cela a valeur d'exemple pour nos autres organisations.

La Charte reprend un certain nombre de domaines où il serait utile que nos organisations fassent des efforts pour augmenter le nombre de femmes actrices, responsables dans les directions, les délégations qui négocient, sur les listes électorales...

Quelques exemples:

- Réduire le cumul des mandats dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats: dans le temps, pour favoriser le renouvellement des équipes et notamment des femmes et en nombre, ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des personnes ayant des responsabilités familiales;
- Travailler à une politique de cadres et à un accompagnement qui permette l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organisations et crée les conditions concrètes de leur exercice;
- Identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les comités d'entreprise concernant, par exemple: les horaires et les lieux des réunions de la structure respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace? La culture de la disponibilité n'est pas plus pertinente dans le syndicat que dans l'entreprise; les procédures et les réseaux informels dans les processus décisionnels; la représentation des femmes et des hommes dans les organismes décisionnels; le type de relation, la conflictualité, la stratégie d'action;
- Promouvoir activement les bons exemples (changements d'horaires de réunion, recherche de modes d'accueil...).

À l'occasion de l'adoption de cette charte, des militants de la CGT ont souligné qu'elle leur serait utile à faire valoir leur situation de pères.

La parentalité est un angle d'attaque pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, probablement un point d'appui des plus solides car les pères veulent jouer leur rôle à plein.

### LA CGT-FO (Confédération Générale du Travail Force Ouvrière)

#### Articulation des vies professionnelle, familiale et privée pour tous et remise en cause du temps de travail.

En France, les principaux dispositifs visant à favoriser la «conciliation» entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée, tels les congés familiaux ou parentaux, sont encadrés et réglementés par la loi. En théorie, ces droits et dispositifs sont ouverts aux deux sexes.



En pratique, il s'avère que ces droits sont principalement utilisés par les femmes parce qu'ils sont conçus pour elles et parce que ni les modalités pratiques de ces mesures, ni le discours public, n'incitent réellement les hommes à y avoir recours.

Les études sur la répartition des temps sociaux montrent effectivement un déséquilibre entre hommes et femmes, les femmes consacrant deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et parentales. Elles cumulent plus qu'elles ne concilient, la «gestion» des contraintes familiales (enfants, ascendants) restant conçue comme une «prérogative féminine» que les employeurs entérinent dans le rapport salarial.

Néanmoins, depuis les années 1970, 4 lois relatives à l'égalité professionnelle ont été promulguées (en 1972, 1983, 2001 et 2006), sans toutefois parvenir à rééquilibrer la situation entre hommes et femmes.

Toutes assignent à la négociation un rôle central sur ce thème mais aucune loi ne prévoyant de sanction au non respect des obligations légales, les choses évoluent très lentement et l'on compte davantage sur «l'évolution naturelle» des mentalités...

La négociation collective parvient toutefois à compléter et à améliorer de manière substantielle, le cadre légal. Les organisations syndicales ont à travailler à leur généralisation, travail que FORCE OUVRIÈRE a entrepris à travers la mise en place de groupes de travail internes.

Au titre des bonnes pratiques identifiées, l'on peut ainsi citer les dispositifs de «neutralisation» des effets du congé maternité sur les rémunérations et la carrière; la création de nouveaux droits [ex.: congé paternité rémunéré] et l'extension de droits existants aux pères (ex.: jours enfant malade) qui apparaissent comme une rupture positive avec les normes et les pratiques existantes dans les entreprises. La mesure la plus répandue est l'octroi de congés supplémentaires pour faire face à certains événements familiaux qui parfois s'accompagnent, dans les grandes entreprises, d'un maintien de la rémunération.

## REMERCIEMENTS

---

**L'ORSE et le CNIDFF tiennent à exprimer leurs remerciements à tous ceux qui ont participé à la conception, à la rédaction et à la réalisation de ce projet et notamment :**

- aux entreprises membres de l'ORSE qui se sont impliquées sur le projet et plus particulièrement BNP Paribas, Macif Groupe, Total
- à Jacqueline Laufer, Dominique Méda et Rachel Silvéra
- aux confédérations syndicales : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO
- au Service des Droits des Femmes et de l'Égalité

### Rédaction du guide

François Fatoux, Juliette Ghiulamina, Valérie Guenancia, Béatrice Mauconduit, Iulia Sala et Danielle Seignourel.

### Secrétaire de rédaction

Catherine Delettang

### L'équipe de concepteurs et graphistes de l'Agence Corporate Fiction

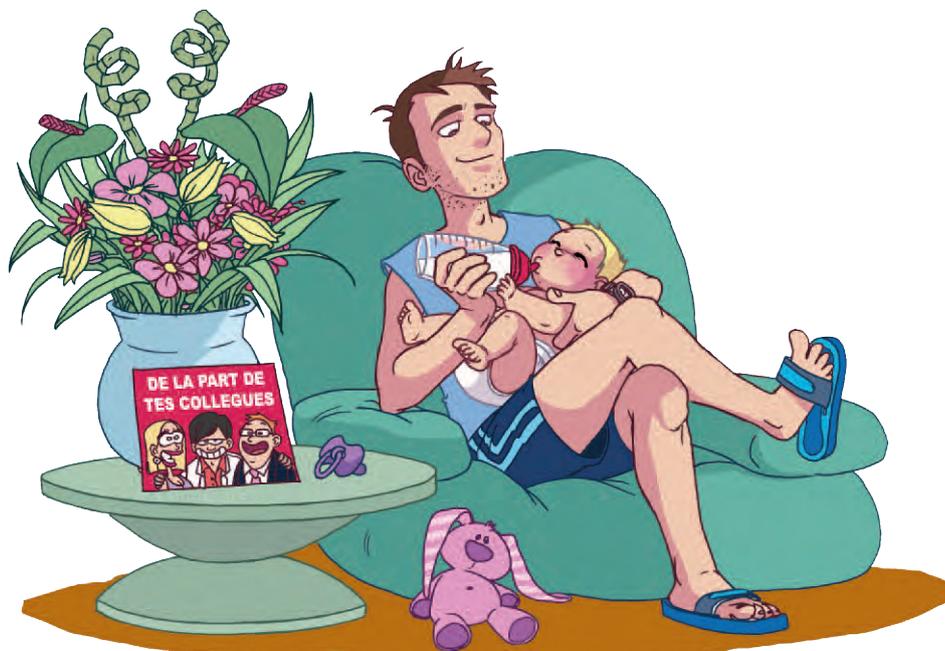
sous la responsabilité de Philippe Périé assisté d'Anne Guillard, pour le dessin de la couverture et des différentes planches BD.

**Un certain nombre de pratiques décrites dans le guide sont issues d'accords d'entreprise dédiés aux questions d'égalité professionnelle.**

### Liste des accords d'entreprise cités dans le guide

Aéroports de Paris (7 novembre 2006)  
AGF (6 décembre 2006)  
American Express Voyages (25 février 2008)  
CCAS (8 septembre 2007)  
Crédit Mutuel de Normandie (15 juin 2006)  
Darty Rhône-Alpes (27 juin 2006)  
EDF (21 décembre 2007)  
France Telecom (28 avril 2004 et 24 octobre 2007)  
PSA Peugeot Citroën (26 novembre 2007)  
Renault (17 février 2004)  
Schneider Electric (17 décembre 2004)  
SNCF (8 mars 2006)

Ces accords d'entreprises peuvent être téléchargés sur le site : [www.egaliteprofessionnelle.org](http://www.egaliteprofessionnelle.org)



**ORSE:** L'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises exerce, pour le compte de ses adhérents (grandes entreprises, sociétés de gestion de portefeuille, organismes professionnels et sociaux), une veille permanente sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, le développement durable et l'investissement socialement responsable (ISR) en France, en Europe et à l'international.  
[www.orse.org](http://www.orse.org)

**CNIDFF:** Association Loi 1901, le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles a pour missions, dans le cadre d'un contrat d'objectif avec l'État, de coordonner et représenter l'activité de 114 centres locaux, implantés sur l'ensemble du territoire, et de mettre en oeuvre toute action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Chaque année, le réseau des CIDFF répond à plus de 700000 demandes d'information dans tous les domaines de l'accès aux droits.  
[www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com)

# Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins



Le guide se veut un outil pédagogique et pratique qui met à disposition des entreprises un ensemble de pistes et de moyens leur permettant de s'emparer de la question de la promotion de la parentalité en direction des salariés masculins dans une perspective d'égalité professionnelle.

Ce répertoire porte sur :

- les enjeux pour les entreprises à promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins,
- les difficultés rencontrées par les salariés masculins qui souhaitent être davantage présents au quotidien auprès de leurs enfants,
- les solutions mises en œuvre par les entreprises pour avancer sur ce sujet.

Il s'adresse à l'ensemble des acteurs impliqués dans les questions de la parentalité au sein de l'entreprise, chefs d'entreprise, responsables des ressources humaines, représentants du personnel et représentants syndicaux, mais aussi aux pouvoirs publics et organisations professionnelles.