

Depeche AEF du 15 mai 2012

« Il devient difficile pour les hommes d'avancer en séparant la sphère privée de la sphère professionnelle » (Orse)

« Le désir de concilier vie professionnelle et familiale commence à s'exprimer, et il devient difficile pour les hommes d'avancer » en séparant la sphère personnelle de la sphère professionnelle. C'est l'un des résultats d'une étude sur « le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise » (1) menée pour l'Orse (Observatoire de la responsabilité des entreprises) par Brigitte Grésy, inspectrice générale des affaires sociales, et Sylviane Giampino, psychanalyste, spécialiste des questions de conciliation entre la vie professionnelle et familiale, et rendue publique jeudi 10 mai 2012. Selon les auteurs, « les hommes, parmi les plus jeunes, sont en train d'expérimenter de nouveaux réglages dans le travail et la famille », même si « l'une des butées de la parité hommes/femmes dans le travail porte toujours sur l'inégalité pères/mères dans la famille »

Avec cette étude, l'Orse souhaite « donner la parole à des hommes dirigeants et cadres pour qu'ils témoignent de leur perception des normes dites masculines et de leurs relations avec les femmes à la fois dans l'entreprise et dans le couple ». « L'enjeu était de voir si leur investissement dans le monde du travail était pourvoyeur de tensions entre les aspirations et les pratiques », explique l'Observatoire. « Attention, la priorité qui demeure reste celle de lutter contre les inégalités et les discriminations à l'égard des femmes. C'est le combat fondamental », prévient Brigitte Grésy

L'étude reprend à son compte les quatre normes masculines les plus répandues dans les cultures de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord, définies par l'Institut Catalyst : « éviter le féminin », « être un gagnant », « ne jamais montrer une faille dans l'armure », « faire partie du clan ». Selon les auteurs, « tous les hommes interrogés ont mis en doute ces normes dites masculines dont ils se démarquent, au prix de reconfigurations parfois subtiles ». Ainsi, « il y a incontestablement du brouillage sur la ligne des hommes et des ambivalences »

PISTES

L'Orse souligne qu'un sentiment de « double dépossession émerge : dépossession d'un univers dont ils étaient les maîtres, le monde du travail, car l'entreprise ne rend pas toujours les promesses escomptées, et les femmes, partenaires admirées, deviennent aussi des concurrentes enviées à une époque d'actions positives en leur faveur ; et dépossession d'un univers, la famille, dans lequel leur ancien statut de pourvoyeur de revenu et de chef de famille doit évoluer vers une nouvelle place à reconfigurer »

Les auteurs déterminent alors deux pistes : « travailler sur les systèmes de représentation dans l'ensemble de l'organisation sociale, par la mise en œuvre délibérée d'une culture de l'égalité », et « pour les entreprises et les politiques publiques, favoriser un réel exercice de la parentalité quotidienne et tout au long de la vie des pères et des mères ». L'Orse souligne que « les hommes gagneraient à voir, dans ces mutations, l'opportunité pour interroger les modèles masculins d'accessibilité et d'exercice du pouvoir et requestionner leur modèle d'implication personnelle et familiale. L'entreprise a tout intérêt à privilégier des approches de prévention des risques internes de démotivation et de désengagement des salariés ».

(1) L'étude, qui ne se veut pas un travail scientifique, repose sur des entretiens menés auprès d'une vingtaine de dirigeants et cadres d'entreprises (La Poste, DGT, Sodexo, Accenture France, France Télécom-Orange, Total, BNP Paribas, PSA Peugeot Citroën, etc.), sollicités par l'Orse, volontaires pour répondre et qui avaient déjà un engagement en matière d'égalité professionnelle.