



QU'EN PENSENT LES HOMMES ?

Le regard des hommes de 60 pays sur l'évolution des relations hommes/femmes

Le 20^{ème} siècle a été dans de nombreux pays le siècle de l'émancipation des femmes. Un siècle de conquêtes, qui a fait d'elles des actrices incontournables de la vie politique, économique et intellectuelle. Dans de nombreux pays, les femmes ont investi le marché du travail jusqu'alors réservé aux hommes. Dans d'autres pays, un fossé persiste entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'égalité et d'accès aux soins, mais des actions à plus petite échelle voient également le jour.

Si la mixité n'est pas encore pleinement réalisée, les jeunes femmes de la Génération Y sont de loin les femmes les plus indépendantes et les plus libres de tous les temps : accès à l'éducation, aux soins, au monde du travail... jusqu'à la participation aux plus hautes sphères du pouvoir ! La route est encore longue mais la voie déjà bien tracée.

C'est d'ailleurs le constat porté par 89 % des hommes interrogés dans notre étude, qui reconnaissent à quel point la place des femmes a évolué dans leur pays.

Cependant, pour 9 % d'entre eux, la place des femmes aurait trop évolué... Un pourcentage loin d'être marginal, et qui pose tout simplement la question de la place des hommes dans les différentes conquêtes féminines. Des conquêtes qui seraient allées trop vite ? trop fort ? trop loin ?...

Aujourd'hui, quel état des lieux de l'évolution de la place des femmes pouvons-nous dresser ? Quelles sphères ont été conquises ? Quelles sphères restent à conquérir ? Et, si la place des femmes dans la société a indéniablement changé, qu'en est-il de celle des hommes ?

Autant de questions que Mazars et WoMen'Up ont choisi de poser à 750 hommes de la génération Y de 60 nationalités différentes.

MAZARS

Présent dans 71 pays et fort de ses 13 500 collaborateurs, Mazars observe l'évolution sociale à travers ses métiers d'audit et de conseil financier. Force est de constater que les différences de vie et d'égalité entre les hommes et les femmes demeurent encore importantes partout dans le monde.

Pourtant, un mouvement, violent parfois, silencieux ailleurs, se dessine. Un mouvement qui refuse cette situation et demande une place égale pour les deux sexes. Dans ce contexte, les relations des hommes et des femmes s'en trouvent modifiées, tout comme les relations au travail ou à la maison.

Convaincu que toute organisation s'enrichit de la pluralité et de la mixité des talents qui la rejoignent, Mazars met en œuvre une politique de management des différences visant à offrir à toutes et à tous les mêmes opportunités de recrutement et d'évolution de carrière. Après avoir étudié les souhaits des femmes dans le monde¹ puis ceux de la génération Y², Mazars a décidé de comprendre quelles étaient les positions des hommes dans ce mouvement mondial. Une entreprise, c'est une microsociété qui évolue au rythme des hommes et des femmes qui la composent – collaborateurs, clients, fournisseurs – et comprendre leurs souhaits et leurs différences est l'un des éléments de succès.

Muriel de Saint Sauveur, Directrice de la diversité du Groupe Mazars.

¹ *Un monde au féminin serait-il meilleur ?*, Muriel de Saint Sauveur, Editions l'Archipel, 2011
² *La révolution Y ?*, étude internationale de Mazars et WoMen'Up, 2012

WOMEN'UP

Portée par des jeunes femmes et des jeunes hommes de moins de 30 ans, WoMen'Up est la première association par et pour la Génération Y à agir sur les questions de mixité en entreprise. WoMen'Up met en réseau entreprises et Yers pour favoriser les échanges et l'émergence de politiques novatrices et pérennes en faveur de la mixité.

A l'origine de l'action de WoMen'Up, il y a une conviction : la mixité en entreprise n'est plus uniquement une préoccupation féminine, c'est également un sujet important pour les hommes, et particulièrement pour les hommes de la Génération Y. En effet, au-delà des impacts positifs en termes de performance économique de la présence de femmes dans les instances dirigeantes des entreprises, montrés par de nombreuses études, la présence accrue des femmes dans les entreprises a également eu pour conséquence de rééquilibrer le curseur entre vie professionnelle et vie personnelle. Un recentrage aujourd'hui totalement intégré et revendiqué par les Yers, filles comme garçons, pour lesquels l'équilibre de vie est devenu une priorité, comme l'a révélé l'étude que nous avons menée l'année dernière avec Mazars².

Cette année, toujours avec notre partenaire Mazars, nous avons souhaité poursuivre et approfondir notre dialogue avec la Génération Y mondiale. Et cette année, nous avons voulu nous tourner précisément vers les hommes, vers les garçons. Comment perçoivent-ils réellement la mixité ? Si elle semble un acquis dans les entreprises, l'est-elle aussi dans la / leur vie privée ? Et eux, comment vivent-ils au plus profond d'eux-mêmes la conquête de l'égalité par les femmes ? Que leur reste-t-il de l'héritage séculaire de la domination masculine ? Et surtout, la mixité est-elle comme nous le pensons un jeu gagnant-gagnant, où femmes et hommes sont vainqueurs collectivement ? Où est-ce un jeu à somme nulle, où tout ce que les femmes gagnent est pris aux hommes ?

Nous avons souhaité approfondir ces questions qui nous tiennent à cœur, pour continuer à inventer les contours de la mixité, avec les hommes, ses acteurs essentiels.



au travail

LA MIXITÉ DANS LES ÉQUIPES EST DÉSORMAIS ACCEPTÉE PAR 88 % DES HOMMES DE LA GÉNÉRATION Y.

63 % la préfèrent et 25 % n'y accordent aucune importance car c'est un non-sujet pour eux ! Les compétences et le professionnalisme sont jugés plus importants que le genre.



à la maison

LE PARTAGE DES TÂCHES EST UNE ÉVIDENCE POUR 80 % DES HOMMES DE LA GÉNÉRATION Y.

Ils sont 60 % à penser qu'au sein du couple, les deux conjoints doivent s'occuper des tâches ménagères. Malgré ce grand pas en avant, certaines tâches restent ancrées dans les esprits comme étant féminines (le ménage, le repassage, la lessive, la cuisine, le bain des enfants), et certaines masculines (le bricolage, la conduite).



les enfants

70 % DES HOMMES SE DISENT PRÊTS À RALENTIR LEUR CARRIÈRE POUR S'OCUPER DE LEURS ENFANTS

- au moins temporairement - et 58 % pensent que les deux parents doivent s'occuper des enfants. Mais plus le niveau d'expérience professionnelle augmente plus ce chiffre baisse : dans de nombreux pays, la pression sociale empêche les pères de bénéficier de leur congé de paternité et de ralentir leur carrière (temps partiel, horaires aménagés, etc.).



une redéfinition du genre ?

Les contours du masculin et du féminin deviennent de plus en plus flous :

46 % DES RÉPONDANTS TROUVENT QUE LES HOMMES TENDENT À SE FÉMINISER,

tandis que leur définition des attributs masculins ne varie pas (force physique, courage, détermination, etc.).

Les femmes ont peu à peu gagné leur place dans les universités, le monde du travail et demandent aux entreprises de changer leurs règles. Mais elles sont toujours en charge d'une grande partie de la sphère familiale. Les hommes, déboussolés, ne savent plus très bien quels sont leurs rôles. Certains s'en trouvent heureux, d'autres craignent une perte de leur pouvoir. C'est un nouvel ordre social qui est en construction dans tous les pays du monde, nous sommes encore à mi-chemin de ce bouleversement.

A yellow silhouette of a woman with short hair, wearing a dress, centered on a blue background. The text is overlaid on the silhouette.

**LA GRANDE CONQUÊTE DES
FEMMES
LE MONDE DU TRAVAIL**

La mixité dans l'entreprise : sur le papier, ce n'est plus un sujet !

63 %

des hommes interrogés préfèrent travailler dans une équipe mixte

Au sein d'une équipe, la mixité apporte...

Davantage de performance, grâce à une vision plus innovante (20 %)

Une ambiance plus agréable :

plus d'équilibre (53 %), une meilleure ambiance (31 %), des émotions (30 %) et de l'écoute (25 %)

Notons aussi que la mixité est synonyme de séduction pour 15 % des jeunes hommes interrogés. Un sujet qui semble tabou en entreprise mais qui est bien réel. Et de fait, il est impossible de parler des hommes et des femmes au bureau sans aborder la question des rapports de séduction.



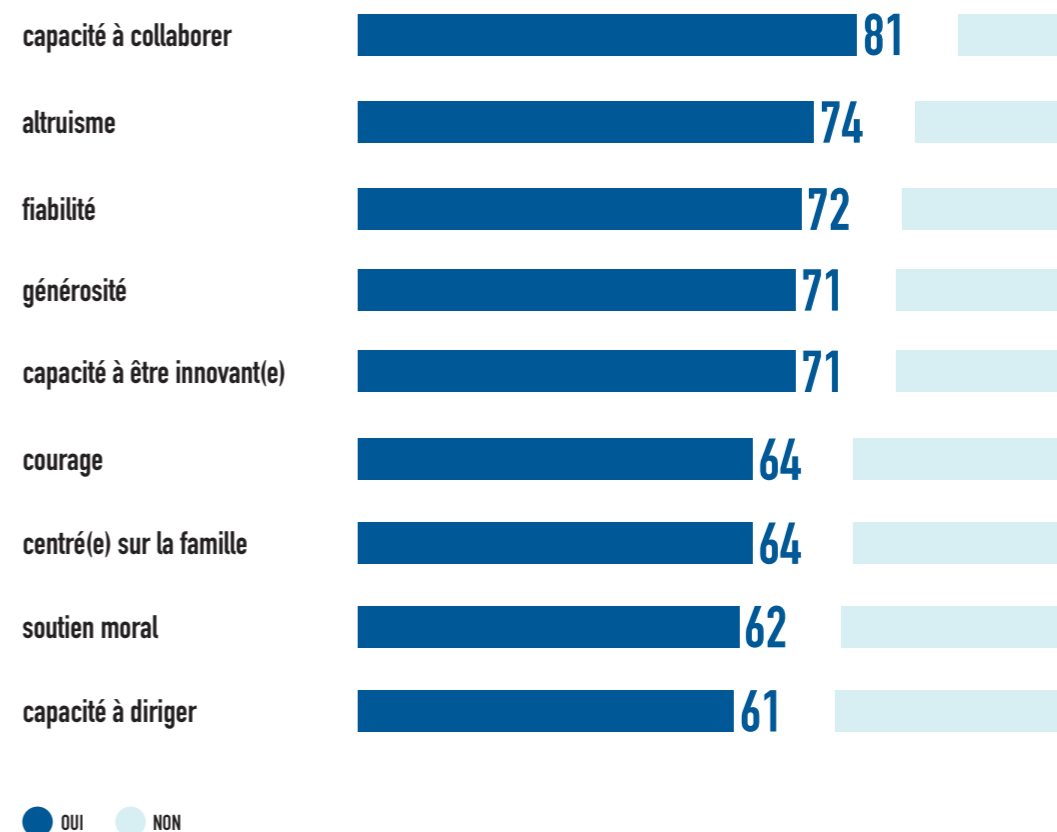
25 %

des hommes interrogés n'accordent même aucune importance au genre dans leur équipe professionnelle

Le genre n'est même pas (plus ?) un sujet, la mixité est devenue la normalité (32 %) !

Par ailleurs, la majorité des hommes pensent que les qualités suivantes ne sont ni féminines, ni masculines : la capacité de collaboration (81 %), la fiabilité (72 %), le fait d'être innovant (71 %), le courage (64 %) ou encore la capacité à diriger (61 %). Autant de qualités reconnues et prisées dans l'entreprise.

CONSIDÉREZ VOUS QUE LES QUALITÉS SUIVANTES SONT INDÉPENDANTES DU GENRE ?



FOCUS

Les hommes de la génération Y, héritiers de 30 ans de politiques en faveur des femmes dans l'entreprise

Les hommes de la Génération Y ne sont pas nés « mixistes », ils le sont devenus. Ils sont le produit de 30 ans de politiques féministes en entreprise et de l'éducation dispensée par leurs parents, acteurs de la mixité.

Si, aujourd'hui, la question de la présence des femmes dans l'entreprise ne se pose plus pour une majorité de nos Yers, c'est parce qu'ils n'ont connu pour la plupart d'entre eux que cela : des écoles mixtes, des universités mixtes, un foyer où leur mère a quasiment toujours travaillé, une projection nécessairement mixte, où leur copine/conjointe/épouse ne se voit pas au foyer et ne se prive pas de le dire !

En effet, en 2009, on comptait dans le monde 96 filles pour 100 garçons à l'école primaire, et 95 filles pour 100 garçons dans le secondaire³. Le taux d'activité des femmes au niveau mondial a progressé de 50,2 % en 1980 à 51,9 % en 2008, tandis que celui des hommes passait de 82 % en 1980 à 77,7 % en 2008⁴.

Pour autant, et c'est un sujet que nous approfondirons au cours de l'étude, si l'éducation à la mixité s'est très bien faite dans la sphère externe, éducative comme professionnelle, qu'en est-il de la sphère privée ? Les féministes ont-elles su faire de leurs fils des mixistes à la maison ?

³ UN Women 2010

⁴ World Development Report 2012: Gender Equality and Development. World Bank Publications.



Qu'en pensent les générations précédentes ?

« L'influence de l'entreprise est fondamentale, elle a un rôle crucial à jouer dans notre évolution. »

Divorcé, élevé dans un environnement très masculin où l'on apprend aux garçons à être forts et surtout à ne pas pleurer, Pedro avoue avoir complètement changé son regard sur les différences entre les hommes et les femmes. Ce qui a changé ? Ses deux filles d'abord, qui le forcent à comprendre que le monde n'est plus le même, et qui ont bien décidé de faire carrière. L'une veut devenir dessinatrice industrielle, monde très masculin, et il la soutient fortement dans son choix. Son entreprise, ensuite, une grande entreprise internationale, qui a mis en place un programme de diversité et a modifié la vision des hommes. Un programme pour l'égalité des genres explique les objectifs de la parité, les problèmes de harcèlement sexuel et suit l'évolution des femmes au sein de l'entreprise. « Les traditions cohabitent avec une évolution certaine d'un monde que mes filles changeront complètement, je l'espère. »

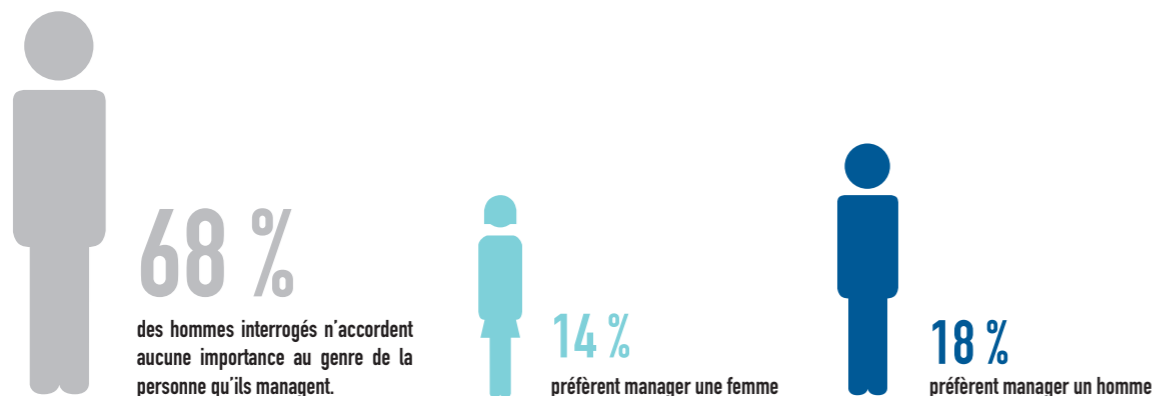
 Pedro, Mexique, 50 ans, divorcé, deux filles.

« Dans ma société, il y a plus de femmes que d'hommes et j'observe attentivement leurs comportements. Elles sont très compétentes, mais quel que soit leur âge elles ont tendance à regarder si les hommes approuvent ce qu'elles font plutôt que de se lancer dans de nouveaux projets et d'être créatives. Pourquoi ? Non pas par manque d'idées, mais parce que suivre les idées des hommes est ancré dans leurs habitudes. Les femmes sont en train de changer ce comportement, ce processus de modification va être douloureux autant pour les hommes que pour les femmes. Je soutiens ces femmes tout comme je soutiens ma femme et les encourage à aller de l'avant. Mais cela va prendre du temps. »

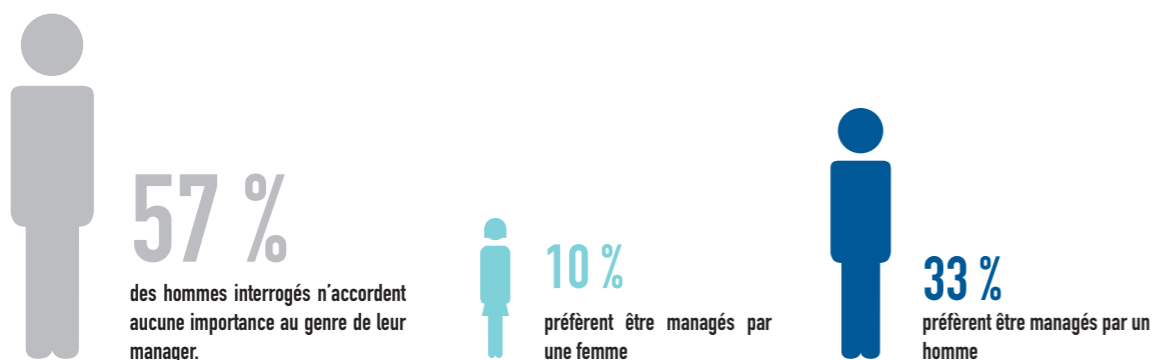
 Bekir, Turquie, 40 ans, marié.

Dans les faits, la mixité se heurte toutefois aux frontières du leadership

Si manager une femme fait de moins en moins débat...



... En revanche, être managé par une femme n'est pas encore tout à fait entré dans les mœurs puisqu'un tiers des hommes préfèrent encore être managés par... un homme !

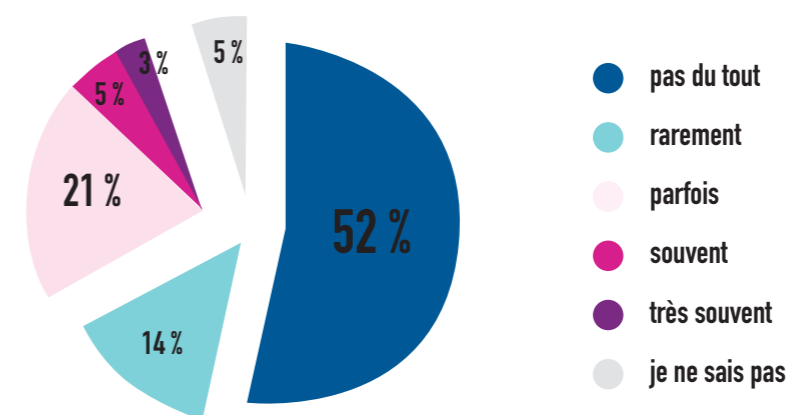


Ces 33 % peuvent s'expliquer par la persistance de stéréotypes associés aux femmes au travail : « les femmes haut-placées sont trop agressives », « les femmes sont trop sentimentales », « les hommes gèrent mieux les situations de crise »...

La mixité, quand elle rime avec leadership au féminin, ferait-elle dès lors peur aux hommes ?

Si 52 % des hommes ne se sont jamais sentis menacés par les femmes dans leur environnement professionnel, ils sont tout de même 29 % à l'avoir ressenti (souvent, très souvent ou parfois). Ce chiffre, loin d'être marginal, pose la question de la perception qu'ont les hommes de la place croissante des femmes en entreprise.

VOUS SENTEZ-VOUS MENACÉ PAR LES FEMMES DANS VOTRE ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ?



Confrontés à la réalité de l'entreprise, ces craintes s'estompent. En effet, plus l'expérience professionnelle augmente, et plus ce sentiment de menace diminue. Les jeunes hommes qui ont plus de 2 ans d'expérience ne sont plus que 21 % à se sentir (parfois, souvent ou très souvent) menacés par les femmes dans leur environnement professionnel. Dans un milieu originellement masculin, dominé par les rapports de force, où la lutte pour l'accession au pouvoir se jouait entre hommes, il faut désormais compter avec les femmes, qui apportent d'autres armes dans la bagarre... Ainsi, il ressort du portrait des femmes dressé par les hommes de la Génération Y qu'elles sont « ambitieuses », « indépendantes », « empowered »... autant de caractéristiques qui semblent parfois soulever quelques craintes.

Les jeunes hommes auraient-ils peur de se faire prendre une place traditionnellement dévolue à leur sexe, celle de leurs pères et grands-pères ?

Craindraient-ils plus largement le changement de culture et de codes dans l'entreprise ? La création de nouvelles règles du jeu ?

FOCUS

Femmes : un tremplin pour l'économie ?

Si la mixité semble naturelle aujourd'hui en entreprise, le top management reste souvent très masculin. Le nombre de femmes dans les conseils de sociétés cotées de la plupart des pays européens stagne (en 2013, elles représentaient en moyenne 17 % des administrateurs non exécutifs, contre 15 % en 2012) et il semble plus facile d'être une femme dirigeante en Inde qu'en France. Ces chiffres progressent notamment sous l'impulsion d'études qui ont démontré une corrélation entre performance économique et taux d'encadrement féminin en entreprise, mais surtout via des lois. Le nombre de pays ayant mis en place des quotas ne cesse de croître, en Europe mais aussi en Afrique ou en Asie.

Si la commission européenne veut augmenter le nombre de femmes dans les conseils de société, le FMI souhaite augmenter le pourcentage de femmes dans la force de travail mondiale. La présidente du FMI, Christine Lagarde, vient de le rappeler suite à la publication de l'étude « Les femmes, le travail et l'économie » : si les femmes étaient davantage intégrées dans l'économie mondiale, la croissance serait plus importante. Les femmes ne représentent actuellement que 40 % de la force de travail mondiale, du moins officiellement, car elles effectuent majoritairement le travail non-rémunéré et sont surreprésentées dans le secteur informel. Par exemple, aux Etats-Unis, il suffirait que les femmes travaillent autant que les hommes pour que le PIB augmente de 5 % (36 % en Egypte et 12 % aux Emirats Arabes Unis).



Qu'en pensent les générations précédentes ?

« Maintenant pour trouver du travail, il vaut mieux être une femme ! »

Le ton est ironique et grinçant. Bertrand a 55 ans, en pré-retraite après avoir eu des postes à haute responsabilité. Il est divorcé et a quatre enfants dont 3 sont partis à l'étranger monter des entreprises. Il représente une frange de la population masculine occidentale hérissée par le combat pour l'égalité, considérant que les femmes ont les postes qu'elles méritent, « D'ailleurs elles travaillent toutes donc c'est que cela va bien. »

 Bertrand, Belgique, 55 ans, divorcé, 4 enfants

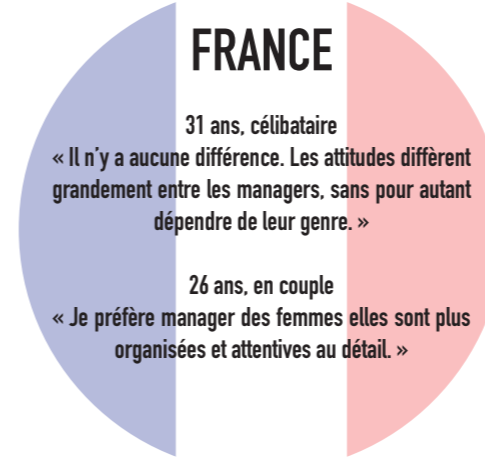
« En Inde, ce sont les femmes qui communiquent dans la société et qui définissent nos relations. Nous les hommes nous ne savons pas faire. »

Pour Ajay, heureusement que les femmes sont là pour humaniser les relations et si les hommes sont craintifs devant l'évolution des femmes, ils ont bien tort. « Ce qu'elles demandent va nous permettre de sortir de nos carcans car nous sommes nous-mêmes enfermés dans des stéréotypes dont nous ne savons pas comment nous échapper. »

 Ajay, 45 ans, Indien, divorcé sans enfant

Il ressort de cette première partie que la présence des femmes dans la sphère professionnelle est un état de fait dans de nombreux pays et est en train de le devenir dans d'autres. Les jeunes hommes sont aujourd'hui en phase avec cette mixité en entreprise, quel que soit le continent. Même si la mixité parfaite n'est pas encore acquise en particulier dans l'accession au leadership, les femmes sont désormais des acteurs incontournables de l'entreprise.

Mais ce changement a-t-il également eu lieu dans la sphère personnelle, dans l'intimité des couples, quand le regard égalitariste se fait moins pressant ? Là où les femmes ont peu à peu conquis la sphère professionnelle, les hommes ont-ils conquis la sphère personnelle, un monde traditionnellement dévolu aux femmes ? Et les femmes, ont-elles appris à lâcher prise sur ce monde ? Ont-elles su réinventer un féminin indépendant d'un règne absolu sur le foyer ?





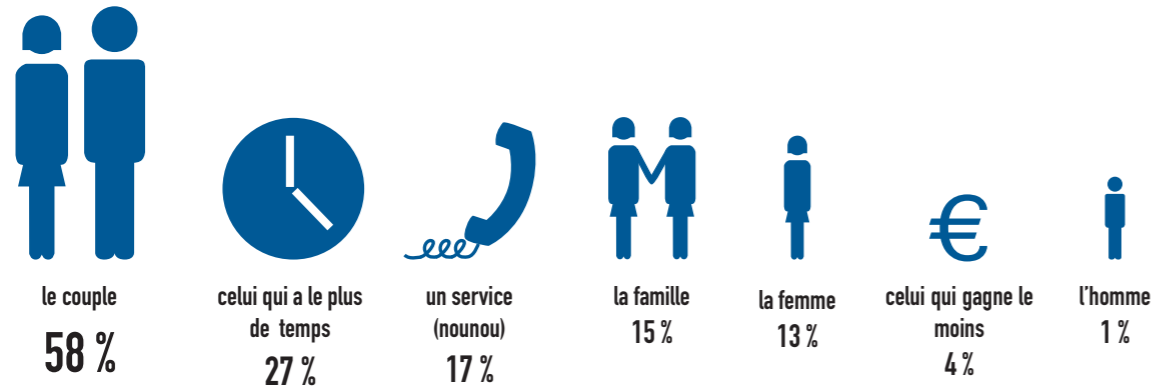
**AU FOYER,
S'IL EST DÉSORMAIS DE BON TON DE PARTAGER LES
TÂCHES, CE PARTAGE RESTE POUR LE MOINS PARTIEL !**

Signe des temps, les hommes pensent que l'égalité doit aussi exister dans leurs foyers

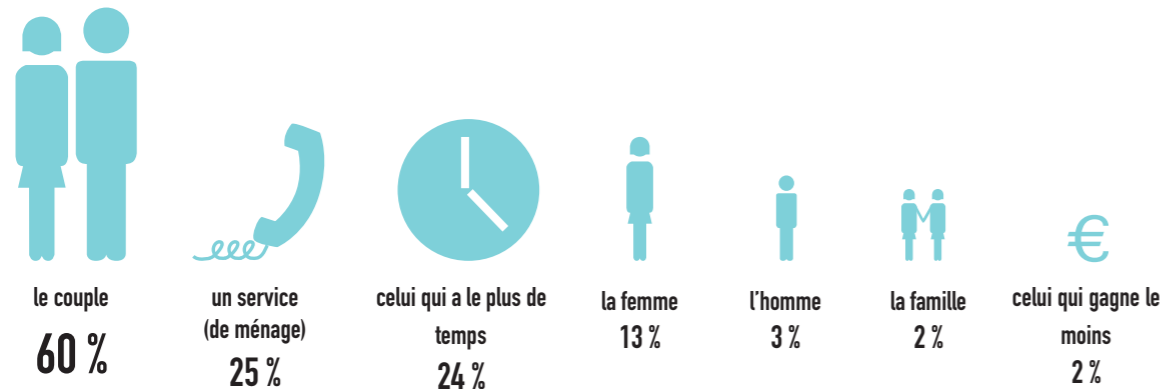
80 % des hommes interrogés considèrent le partage des tâches ménagères comme quelque chose de normal.

Vers un plus grand équilibre dans la répartition des tâches à la maison

LORSQUE DANS UN COUPLE L'HOMME ET LA FEMME TRAVAILLENT, QUI DOIT S'OCCUPER DES ENFANTS ?
(les participants pouvaient choisir une ou deux réponses)



ET DE LA MAISON ?
(les participants pouvaient choisir une ou deux réponses)

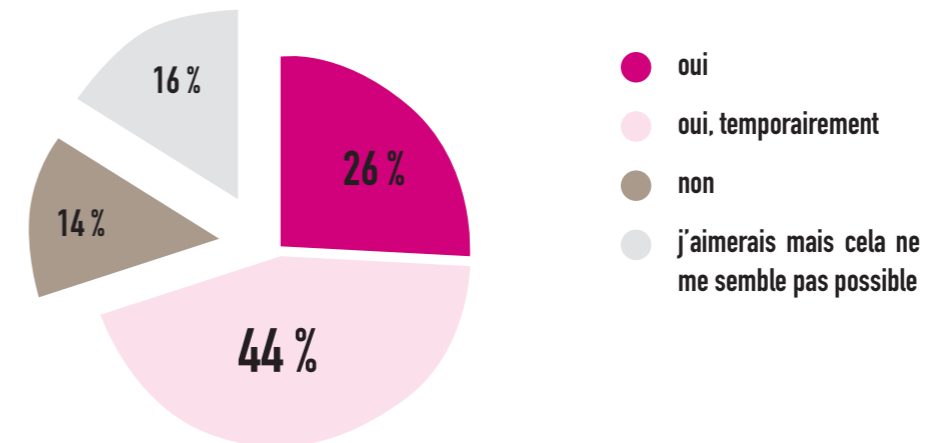


Ce partage intériorisé se manifeste tout particulièrement dans l'attention portée aux enfants, dont les 'nouveaux' pères veulent être des acteurs à part entière de l'éducation.

Ce chiffre est particulièrement intéressant à analyser car il se situe à l'exacte croisée de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Nous leur avons ainsi demandé s'ils seraient prêts à privilégier leur famille plutôt que leur carrière durant une période donnée.

70 % des hommes interrogés se disent prêts à mettre leur carrière entre parenthèse, au moins temporairement, pour s'occuper de leurs enfants.

SERIEZ VOUS PRÊT À RALENTIR VOTRE CARRIÈRE POUR VOUS OCCUPER PLUS DE VOS ENFANTS ?



Néanmoins, pour mettre ce souhait à exécution, les hommes doivent faire face à de nombreux obstacles persistants. Il faut déjà que les entreprises (souvent la loi) leur permettent de sauter le pas, mais aussi que la société au sens large l'accepte. Or quel est aujourd'hui le regard collectif porté sur ces pères au foyer ?

La pression sociale semble augmenter au même rythme que l'expérience professionnelle. Parmi les jeunes hommes interrogés qui n'ont pas d'expérience professionnelle, seuls 4 % répondent qu'ils aimeraient ralentir leur carrière pour leurs enfants mais que cela leur semble impossible. Après deux ans dans la vie active, ce chiffre passe à 19 %.

Est-ce le signe d'un renoncement des hommes à la famille sous la pression de l'entreprise ? Ou d'une pression du monde des affaires plus forte que l'équilibre familial ?

FOCUS

Le congé parental dans le monde

Il y a maintenant presque 40 ans, la Suède remplaçait le « congé maternité » par un « congé parentalité », divisible au choix entre les deux parents. Depuis, la Suède ainsi que quelques pays nordiques ont choisi d'imposer un « daddy quota » et d'attribuer un congé uniquement pour le père, non transmissible à la mère. Désormais une dizaine de pays dans le monde offrent des congés aux deux parents, et dans certains pays le pourcentage de pères en profitant est très élevé : 62 % pour le Danemark, 84 % pour l'Islande, 89 % pour la Norvège, et 90 % pour la Suède. D'autres pays restent très en retard, comme la France où seulement 1% des pères choisissent de prendre un congé parental, 7 % en Italie et en Belgique, ou encore 2 % en Autriche⁵.

⁵ Father's use of paid parental leave, K. Marshall, 2008



Qu'en pensent les générations précédentes ?

« Ma femme travaille, et c'est moi cette semaine qui gère les enfants. »

Lorsque Fabien nous décrit sa semaine, il oublie de préciser qu'il a 3 garçons, plutôt agités, qu'il dirige une entreprise et que sa femme gère des séminaires certaines semaines. Dans ces moments-là, il s'occupe de tout à la maison. Pour lui, c'est celui qui a le temps qui fait : mère, père ou grands-parents. Celui qui est libre ira aux réunions des parents d'élèves ou chez le médecin. Chacun s'y met en fonction de son emploi du temps, car les grands-parents travaillent encore.

🇫🇷 Fabien, France, 43 ans, marié, 3 enfants

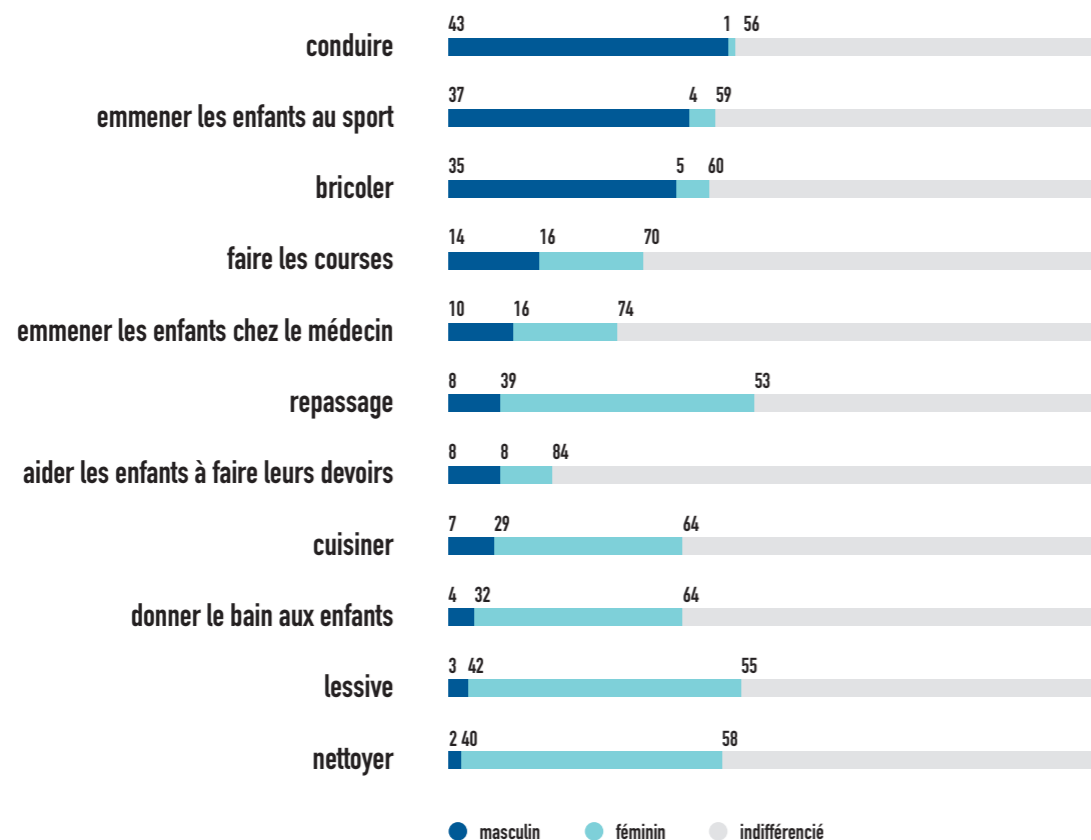
Pour autant, lorsque l'on rentre dans le détail de la vie privée, les hommes ne sont plus si enclins à tout partager

Si, pour une grande majorité d'hommes, les tâches qui font partie de la vie quotidienne du foyer sont mixtes, on constate la persistance de stéréotypes pour un nombre non négligeable d'entre elles.

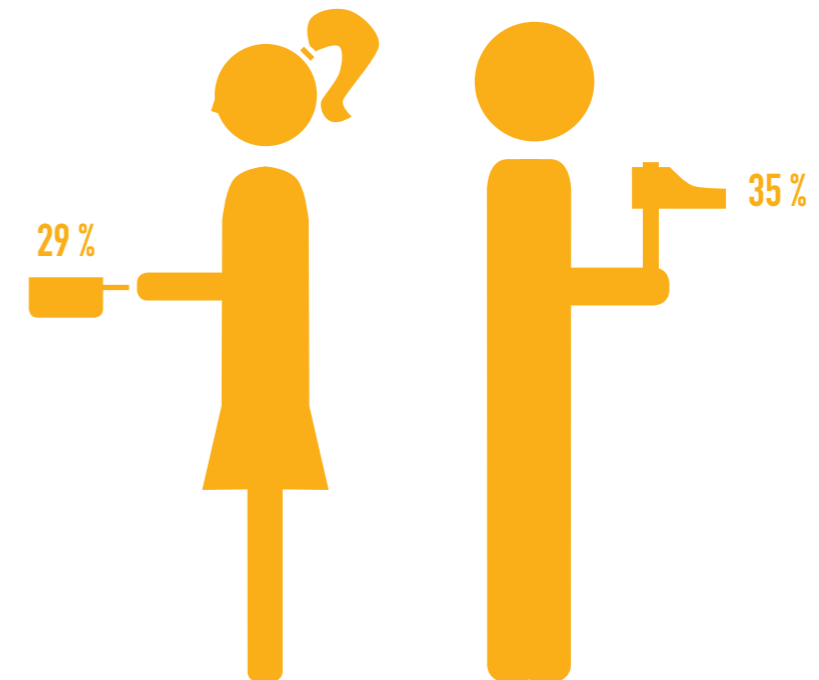
La paternité : un désir grandissant mais pas encore une réalité

Ceux qui se déclaraient à 70 % prêts à ralentir leur carrière pour leurs petits bouts semblent beaucoup moins disposés à leur faire prendre le bain ou les emmener chez le médecin, tâche encore perçue comme féminine. Sur cet item précis, on constate une persistance forte des stéréotypes, puisque les (futurs) pères plébiscitent par ailleurs le fait de conduire leurs enfants au sport, tâche que 37 % perçoivent comme masculine.

DIREZ-VOUS DES TÂCHES SUIVANTES QU'ELLES SONT PLUTÔT MASCULINES OU FÉMININES, OU INDIFFÉRENCIÉES ?



A la maison, les femmes sont attendues derrière leur machine à laver (42 %) ou leurs casseroles (29 %), et les hommes se voient davantage derrière leur volant (43 %) ou leur marteau (35 %).



Sans surprise au vu de la statistique précédente, les stéréotypes sont donc toujours très vifs à la maison. Le partage oui, mais pas sur tout ! Les hommes veulent bien changer les ampoules et réparer la chasse d'eau, mais la lessive, le nettoyage, le repassage – activités quotidiennes à l'intérêt il faut bien l'avouer réduit – ne suscitent pas d'enthousiasme délirant chez les hommes interrogés...

Mais les femmes ne seraient-elles pas aussi responsables de ne pas vouloir lâcher un monde dans lequel elles ont un pouvoir important et qu'elles ne sont pas prêtes à perdre pour un pouvoir encore flou dans le monde professionnel ?

FOCUS

Les tâches ménagères dans le monde

Selon de l'enquête de la World Bank en 2011⁶, les femmes dans le monde passeraient 5,07 heures par jour à s'occuper des tâches ménagères, contre 2,04 heures pour les hommes. Les participants à cette enquête ont été invités à estimer la répartition horaire de leur conjoint(e) entre activité professionnelle et tâches ménagères. On remarque que les femmes sous-estiment grandement le temps passé par les hommes aux tâches ménagères (traditionnellement féminines), tandis que les hommes sous-estiment le temps passé par les femmes à leurs activités professionnelles (traditionnellement masculines).

⁶ World Development Report 2012: Gender Equality and Development. World Bank Publications.



Qu'en pensent les générations précédentes ?

« Dans la famille, chacun fait les courses à tour de rôle. Notre comportement n'est pas représentatif de la culture russe, car dans ce pays, les hommes ne s'occupent pas de la maison. Ils trouvent cela dévalorisant. Ce sont les femmes qui font tout ou qui payent quelqu'un pour le faire. Ceux qui ont de l'argent préfèrent cela car les femmes sont de plus en plus réticentes à faire le ménage. Dans ma situation, j'aide ma femme car elle n'a pas le temps, c'est mon choix. »

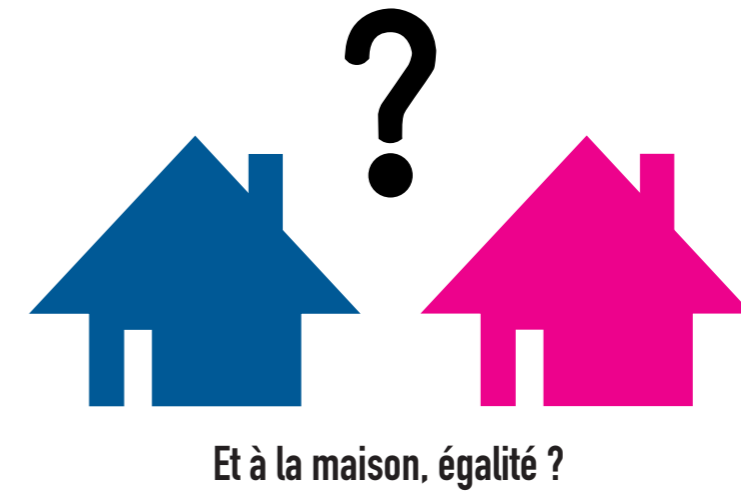
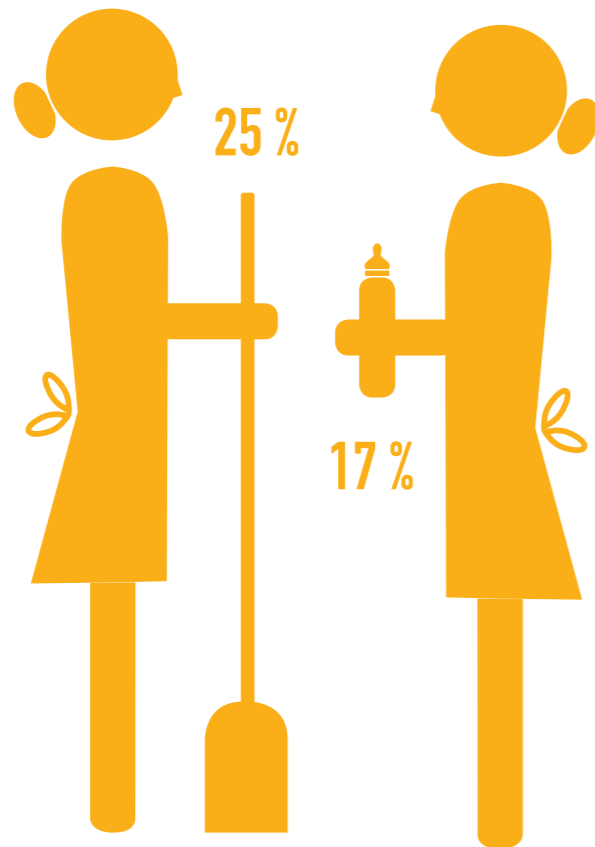
 Alexandre, Russie, 40 ans, marié, 3 enfants

« Il n'y a aucune différence entre ma femme et moi et nous assumons tous les deux toutes les tâches de la maison en fonction de notre emploi du temps, nous avons tous les deux une société, ce qui nous permet de gérer notre temps. » Vincent admet que son éducation et l'exemple de sa famille l'ont influencé et avoue rencontrer des hommes très différents : « Je rencontre des logiques préhistoriques basées sur l'égoïsme machiste. Des hommes qui vivent comme des célibataires à la maison, exactement comme s'ils vivaient à l'hôtel en ayant loué une famille. »

 Vincent, France, 40 ans, marié, 2 enfants

Le service de ménage au service des ménages ?

Face à cette situation qui témoigne d'une évolution tout à fait relative du partage des tâches à la maison, une statistique intéressante ressort de l'étude. Pour 25 % des hommes, le ménage peut désormais être effectué par « le service de ménage » et pour 17 % la « nounou » est en première ligne pour s'occuper des enfants... Ces statistiques posent la question claire d'une externalisation des tâches, ménagères particulièrement, au profit d'un tiers - ce qui est souvent le cas dans les pays où les salaires permettent d'avoir du personnel. Reste bien sûr à savoir qui des hommes ou des femmes occupe le plus largement ces professions...



Si la mixité s'est imposée comme une évidence en entreprise, une fois la porte du bureau franchie, les déséquilibres entre hommes et femmes persistent.

Schizophrènes d'un nouveau genre, les jeunes hommes habitués à un environnement professionnel mixte, projettent toutefois encore majoritairement sur les hommes et les femmes des attributs et des rôles traditionnels, comme figés dans le temps. Cette génération en transition est tiraillée entre un discours de progrès et des actions dépassées, fruits de stéréotypes intégrés depuis leur plus tendre enfance, mais aussi des pressions sociales et familiales encore fortes.

FOCUS

L'éducation des jeunes hommes : bien, mais peut mieux faire ?

Selon Catherine Vidal⁷, « il n'y a pas de différences anatomiques chez l'embryon entre les cerveaux mâle et femelle ». Nous possédons des milliards de synapses qui vont se modifier tout au long de notre vie selon notre éducation. La socialisation et la culture sont les déterminants majeurs de nos comportements.

Ainsi, si les féministes ont bien élevé leurs fils à faire une place aux femmes dans la sphère professionnelle, ils semblent qu'elles ont probablement très largement véhiculé des stéréotypes au sein de leurs propres foyers... En effet, parmi les facteurs explicatifs de la persistance des stéréotypes dans la vie privée, l'intégration d'un modèle familial vécu et transmis par les parents semble forte.

Une piste d'interprétation que nous pouvons proposer concerne les « Super Women » des années 1980 et 1990. Des décennies au cours desquelles s'est développé le mythe des femmes parfaites, à même de jongler avec aisance entre CODIR, lessive et école, à la fois mères modèles, career women à succès, épouses parfaites... avec les remises en cause que l'on connaît aujourd'hui en raison de l'impossibilité de briller sur tous les fronts.

Face à une nouvelle génération, qui comme la précédente veut tout, parviendrons-nous à un rééquilibrage des tâches ? Les jeunes hommes élevés en enfants-rois sont-ils prêts à davantage mettre la main à la pâte ? Et les jeunes femmes, encore pétries de leurs devoirs de jeunes filles modèles, parviendront-elles à lâcher prise et à laisser une place aux hommes dans une sphère qu'elles ont aussi intégrée comme étant particulièrement féminine ?

7 Cofondatrice du réseau international neuroculture-neurogendering et auteure de *Féminin Masculin Mythes et idéologies* (2006) et *Hommes, femmes : avons-nous le même cerveau ?* (2007)



Qu'en pensent les générations précédentes ?

« Les valeurs masculines et féminines viennent de l'éducation de nos parents. Une femme ne perd pas sa féminité parce qu'elle a une opinion ou qu'elle parle aussi fort qu'un homme. Comme les hommes ne perdent pas leur masculinité quand ils pleurent sous le coup d'une émotion. La société nous impose des valeurs et en Inde elles sont très fortes. Prenez l'exemple de ma femme. J'ai épousé une femme très indépendante car je voulais rencontrer quelqu'un qui soit mon égal. Mais mes parents n'ont jamais accepté sa personnalité, ni ses manières de penser ou d'agir. La société façonne vos relations suivant des normes bien définies, et si vous déviez de ce chemin normé, vous devez avoir beaucoup de caractère. »

 Ajay, 45 ans, Inde, divorcé, sans enfant

« Je pense qu'il est essentiel d'expliquer aux enfants qu'il faut être fort et courageux car la vie est de plus en plus dure. Pour autant je ne pense pas qu'il faille expliquer cela uniquement aux garçons. Cela vaut aussi pour les femmes, la virilité ce n'est pas uniquement pour les hommes. Si une femme dirige sa famille, elle expliquera forcément à ses enfants qu'une femme est aussi forte et courageuse qu'un homme. C'est l'exemple qui détermine l'éducation, pas les valeurs. » Alexandre est franc car il avoue aussi que ce sujet est encore très ambigu dans son pays, voire même dans son esprit. « Je prends des cours de français et lorsque je réfléchis en français, je suis prêt à accepter que ma femme gagne plus d'argent que moi. Lorsque je réfléchis en russe, il n'en est pas question ! »

 Alexandre, Russie, 40 ans, marié

SINGAPOUR

25 ans, en couple

« Le fait de travailler est devenu la norme. Etre une femme au foyer n'est désormais plus une évidence. »

FRANCE

30 ans, célibataire

« Les femmes sont devenues plus égoïstes : elles veulent tout avoir. »

ALLEMAGNE

20 ans, en couple

« Cela va de pair avec les différentes attentes personnelles des hommes, qui veulent passer plus de temps avec leur famille. Cela permet aux femmes d'avoir plus de temps à consacrer à leur carrière, par exemple. »

ALGÉRIE

20 ans, célibataire

« Le partage des tâches repose sur une discussion, un accord mutuel. »

HONGRIE

30 ans, célibataire

« Nous devons faire de plus en plus de tâches « traditionnellement » féminines. »

ITALIE

26 ans, en couple

« Leur carrière est désormais la priorité : elles sont moins mères et plus managers. »

BRÉSIL

29 ans, en couple

« Etre une mère de famille n'est plus leur objectif principal. »

21 ans, célibataire

« Les femmes de la Génération Y sont dynamiques, actives, révolutionnaires, créatives, innovantes et n'hésitent pas à donner leur avis. »

ROYAUME-UNI

30 ans, marié

« Ma génération a assimilé que le couple doit partager les responsabilités familiales. Comme les deux travaillent, les deux partagent les tâches ménagères. »

ÉTATS-UNIS

31 ans, en couple

« Être une femme n'est plus une excuse valable. »

26 ans, en couple

« Les femmes sont en passe de devenir le sexe fort. »

SÉNÉGAL

29 ans, en couple

« Je pense que nous sommes à un tournant : on attend toujours des femmes qu'elles se posent et aient des enfants, même si les femmes qui consacrent du temps à leur carrière sont moins critiquées. »



**UNE REDÉFINITION DES
GENRES ?**

Des jeunes hommes conscients que les attentes des femmes ont radicalement changé...

86%

des hommes interrogés pensent que les attentes PROFESSIONNELLES des femmes sont différentes de celles des femmes de la génération précédente...

76%

... et ils sont

à penser que les attentes PERSONNELLES des femmes sont également très différentes de celles des femmes de la génération précédente.

Les jeunes femmes veulent être diplômées, profiter de la vie, être utiles à leur pays, construire un couple, avoir une famille ET une carrière : des attentes qui ont radicalement changé en 50 ans. On est passé d'une définition de la femme par le mariage et la maternité, à la construction individuelle d'une vie multidimensionnelle. Les jeunes hommes interrogés s'accordent à dire que les femmes sont aujourd'hui en quête d'égalité : « elles veulent être égales et libres » ; « égalité des droits et opportunités sont aujourd'hui leurs attentes ».

Ce bouleversement des attentes est encore plus important au niveau professionnel (86 %). Ils sont ainsi nombreux à affirmer que les femmes mettent davantage l'accent sur leur carrière, parfois même semble-t-il aux dépens de leur famille : « Elles donnent moins la priorité à la famille » ; « Elles veulent une carrière avant d'avoir des enfants » ; « Elles ne veulent pas abandonner leur carrière pour leur famille » ; « Elles veulent une carrière et pour cela sont prêtes à sacrifier leur vie personnelle ».



Ces nouvelles attentes transparaissent dans le portrait que ces jeunes hommes dressent de la femme d'aujourd'hui.

FOCUS

Masculinité ou virilité ?

« La masculinité désigne un ensemble de caractères physiques et moraux présentés comme des prérogatives spécifiques de l'homme (le mâle) par opposition à la femme. Être un garçon c'est faire preuve de masculinité. Mais si la masculinité désigne tous les comportements des hommes, qu'en est-il alors de la virilité ? La virilité n'est pas un concept sexué, c'est une qualité à laquelle peut prétendre tout individu, aussi bien homme que femme, aussi bien enfant qu'adulte, et quelle que soit la couleur de sa peau... Si le masculin se reconnaît à des valeurs physiques et politiques, alors la virilité est le manifeste de qualités d'énergie... d'un tempérament : actif, entreprenant, pris dans des situations de lutte ou de rivalité où il se voit forcé de se battre pour sauver ce qu'il aime ou pour obtenir ce qu'il désire. »⁸

⁸ La virilité, à quoi rêvent les hommes, T. Hoquet, Éditions Philosophes Larousse, 2009

Qu'en pensent les générations précédentes ?

« Les habitudes culturelles et les stéréotypes sont violemment ancrés dans les gènes des gens. Et pourtant je vais vous dire : les femmes sont en train de bouleverser le monde, les hommes ne s'en sont pas encore rendu compte, ils vont se réveiller un matin tout étonnés. »

 Liu, Chine, 55 ans, marié, un fils

« Les hommes seront toujours physiquement plus forts et donc apporteront un soutien aux femmes. Soutien ne signifie pas domination ! »

Vicente est italien, divorcé, deux enfants et presque 58 ans. Il constate l'évolution des femmes qui au fond ne le perturbe pas tant que cela, mais il nie catégoriquement l'égalité entre les deux sexes. Et pourtant à la question sur les valeurs, il répond qu'il se sent maternel et qu'il s'est beaucoup occupé de ses enfants, mais il n'a pas envie qu'on le prenne pour une femme. Les stéréotypes sont solidement ancrés dans certaines cultures traditionnelles, laissant croire que sensibilité et douceur sont féminines.

 Vicente, 58 ans, Italie, divorcé, deux enfants

« Vous voyez bien que nous sommes différents physiquement, c'est donc bien normal que nous ne soyons pas égaux. » Boris est marié et sa femme s'occupe de leurs 3 enfants, il a 37 ans et dirige une société commerciale. Il considère que les rôles des hommes et des femmes sont solidement genrés et différents, et que chacun doit se conformer à cette organisation naturelle. En cela, il n'est pas très éloigné de nombreux hommes russes qui endossent des attributs masculins avec facilité et laissent aux femmes la douceur et la famille.

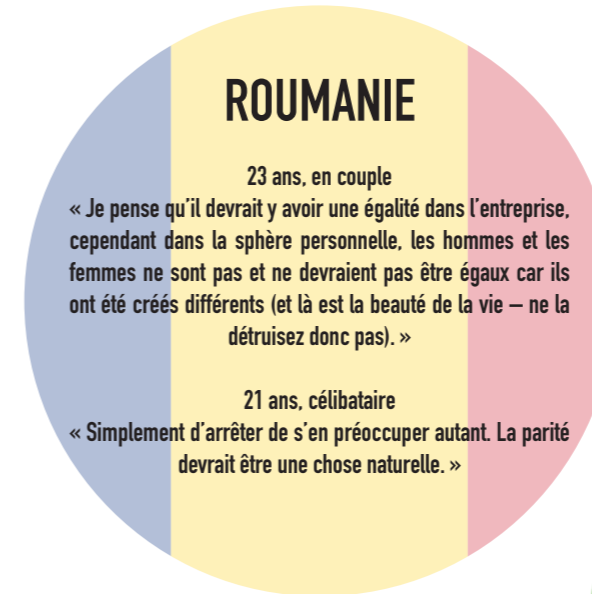
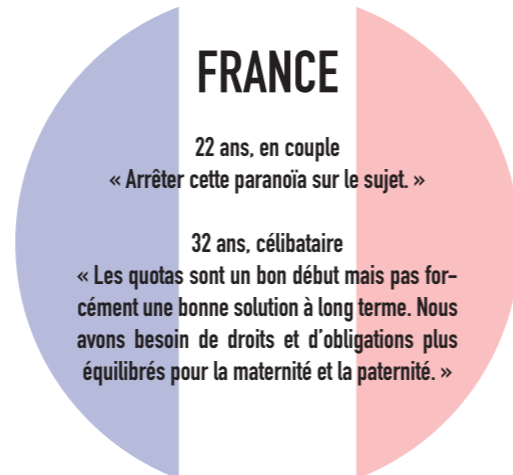
 Boris, Russie, 37 ans, marié, 3 enfants

« La question du genre est posée par les citadins, la mixité dans les campagnes a toujours existé. Par contre dans les villes, il y a un échec à la modernité car la question de la liberté de la femme est mal posée par tout le monde. Les modernistes parlent de réinventer le couple, le mariage et de vivre librement, ce sont des évolutions naturelles de la vie traditionnelle. Par contre chacun devrait se rendre compte que c'est une approche uniquement sexuelle, et c'est cela le problème. »

Né en Kabylie d'une famille traditionnelle et rurale, Ahmed est journaliste et vit dans un pays où la question de la relation homme/femme se pose dorénavant par rapport à la sexualité. Il est assez critique.

 Ahmed, Algérie, 45 ans, célibataire

Les recommandations des hommes Y pour une meilleure égalité hommes/femmes



POLOGNE

29 ans, en couple
« Faciliter l'accès à la garde d'enfants en bas âge pour que les femmes puissent retourner travailler le plus vite possible après la naissance. »

Si les situations diffèrent encore dans le monde et qu'il est toujours des pays où les jeunes femmes doivent affirmer leur indépendance face aux hommes, les contours du masculin et du féminin ont nécessairement été impactés par l'arrivée massive des femmes dans la sphère professionnelle, jusqu'aux plus hautes responsabilités. Si la transition est bien amorcée dans les pays post industriels, dans les pays émergents, où les traditions et les codes masculins l'emportent toujours, la nouvelle génération de filles n'entend ainsi pas vivre comme ses aînées et est fermement décidée à exister par elle-même. Ambitieuses, décomplexées sur leurs attentes professionnelles, les femmes ont parfois pu faire peur aux hommes... Pourtant, il ressort clairement de l'étude que la cohabitation hommes/femmes au travail entre dans une nouvelle ère, moins passionnée, moins pugnace, plus collaborative, où la mixité ne sera bientôt plus un sujet.

Dans la sphère privée au sens large, et à la maison en particulier, le bilan est plus mitigé. Acteurs du changement au même titre que les femmes, les nouveaux hommes ont appris à retrousser leurs manches pour participer davantage aux tâches domestiques et ont gagné un poids qu'ils n'avaient pas jusqu'alors à la maison, particulièrement auprès de leurs enfants. Surtout, c'est dans la perception du genre que le changement est le plus long. Les jeunes hommes (mais aussi très vraisemblablement les jeunes femmes) restent très imprégnés par la définition millénaire des rôles de chacun. Cette évolution de mentalités est longue, mais elle bouge pourtant pas à pas.

De plus en plus égaux, les hommes et les femmes commencent ensemble à redéfinir les contours du masculin et du féminin. Un bouleversement majeur dans l'histoire de l'humanité, qui passe par les jeunes hommes et jeunes femmes de la Génération Y et qui devra se poursuivre avec les enfants de ces derniers. A la clé pour tous et toutes, une mixité de fait et l'épanouissement des individus dans les rôles qu'ils se seront choisis.

750 PARTICIPANTS, 60 NATIONALITÉS

SITUATION FAMILIALE

célibataire	43 %
en couple	44 %
marié	13 %

sont parents	11 %
--------------	------

ILS HABITENT

seul	24 %
avec leur conjoint	30 %
avec leurs amis	15 %
avec leurs parents	31 %

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Afrique	15 %
Amérique du Nord	8 %
Amérique du Sud	4 %
Asie	20 %
Europe	50 %
Moyen-Orient	3 %

RÉPARTITION PROFESSIONNELLE

Aucune expérience professionnelle	10 %
Moins de 6 mois d'expérience professionnelle	12 %
Entre 6 mois et 2 ans d'expérience professionnelle	29 %
Plus de 2 ans d'expérience professionnelle	49 %

Nous remercions tous les hommes qui ont pris le temps de répondre à nos questions. Nous remercions également les étudiants et l'équipe de WoMen'Up, ainsi que les collaborateurs Mazars et le département diversité groupe.

CONTACTS

MAZARS

Direction de la Diversité Groupe
marianne.urmes@mazars.com
www.mazars.com

WOMEN'UP

Ana Lou Godinho
Responsable Communication et Relations Presse
ana@network-womenup.com
www.network-womenup.com

conception : Marie Durand Yamamoto - mdurand.yamamoto@gmail.com

