



Make it work

AIDES FINANCIÈRES

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Aides financières prévues par la loi sur l'égalité

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Titre

Make it work. Projets destinés aux hommes pour plus d'égalité dans la vie professionnelle

Editeur

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Conception

www.heyday.ch

Photo

Beat Schweizer, Berne

Traduction

Catherine Kugler, Thônex

Diffusion

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne

bestellung@ebg.admin.ch

www.make-it-work.ch

11/2012



Partie A Introduction	1 - Introduction	p. 4
Partie B Aides financières	2 - Les aides financières	
	2.1 - Généralités	p. 5
	2.2 - Projets destinés aux hommes	p. 6
	2.3 - Autres sources de financement	p. 6
Partie C Les hommes comme groupe cible	3 - L'égalité dans la vie professionnelle. Point de vue des hommes sur les défis	
	3.1 - L'égalité dans la vie professionnelle : un sujet qui concerne autant les hommes que les femmes	p. 8
	3.2 - La vision masculine de la conciliation travail-famille	p. 11
	3.3 - Carrière professionnelle : chacun la sienne ?!	p. 17
	4 - Facteurs de réussite des projets ciblant les hommes	
	4.1 - Construire le projet sur une appréciation positive des réalités de la vie masculine	p. 22
	4.2 - Les hommes parlent aux hommes	p. 23
	4.3 - Mettre l'accent sur les bénéfices	p. 24
	4.4 - Choisir des méthodes et des conditions-cadre adaptées aux hommes	p. 25
Partie D Pratique	5 - Exemples tirés de la pratique et références	
	5.1 - Projets cofinancés par le BFEG	p. 27
	5.2 - Projets destinés aux hommes : Suisse	p. 28
	5.3 - Projets destinés aux hommes : autres pays)	p. 29
	6 - Evaluation d'idées de projets	
	6.1 - Conciliation des vies professionnelle et familiale et conditions générales favorables à la famille dans les entreprises	p. 32
	6.2 - Liberté du choix professionnel	p. 33
Partie E Littérature	7 - Bibliographie	p. 34



1 - Introduction

Make it work.

Projets destinés aux hommes pour plus d'égalité dans la vie professionnelle

Comme le veut la loi fédérale sur l'égalité, la Confédération alloue depuis 1997 des aides financières pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Parmi les requêtes soumises pendant toutes ces années, un nombre assez faible avait des hommes comme groupe cible. Or, les hommes ont eux aussi à faire face à des défis qui ont un rapport avec l'égalité, dans leur vie privée comme dans leur vie professionnelle. Il est heureux que les hommes s'impliquent aujourd'hui davantage dans le discours sur l'égalité et s'engagent pour que femmes et hommes prennent part à la vie privée et à la vie professionnelle en jouissant des mêmes droits.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG a décidé en février 2011 de lancer une initiative pour intéresser un cercle plus grand de personnes aux aides financières et élargir le champ d'action des projets. L'initiative « Make it work. Projets destinés aux hommes pour plus d'égalité dans la vie professionnelle » a pour but de mettre en lumière les aspects spécifiquement masculins de l'égalité dans la vie professionnelle et de montrer comment des projets peuvent être réalisés grâce aux aides financières prévues par la loi fédérale sur l'égalité. Le BFEG souhaite en effet pouvoir financer davantage de projets consacrés aux défis que les hommes sont amenés à relever dans le domaine de l'égalité.

La présente documentation s'adresse aux personnes qui souhaitent concevoir un projet de ce type. Elle a été élaborée en collaboration avec Markus Theunert, spécialiste de l'égalité et des questions masculines. Elle explique comment fonctionnent les aides financières, expose les interactions en jeu, présente des exemples et fournit des informations sur les défis que l'égalité pose aux hommes dans le monde du travail actuel. La présente documentation est disponible sur le site Web du BFEG www.make-it-work.ch.

Août 2012



2 - Les aides financières

2.1 - Généralités

Les aides financières en faveur de projets sont prévues à l'article 14 de la loi sur l'égalité.

1. La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations publiques ou privées qui mettent sur pied des programmes visant à favoriser la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Elle peut elle-même mettre sur pied de tels programmes.
2. Les programmes peuvent porter notamment sur :
 - a. la formation et le perfectionnement professionnels, en cours d'emploi ou non ;
 - b. une meilleure représentation des deux sexes dans les différentes activités professionnelles, à toutes les fonctions et à tous les niveaux ;
 - c. des mesures permettant de mieux concilier les activités professionnelles et les obligations familiales ;
 - d. la mise en place dans l'entreprise d'une forme d'organisation du travail ou d'une infrastructure favorisant l'égalité entre les sexes.
3. Les aides financières sont accordées en priorité pour des programmes ayant un caractère exemplaire ou novateur.

Les aides financières sont accordées uniquement à des organisations et à des institutions. Le soutien de personnes privées est exclu.

Les aides financières sont limitées au domaine de la vie professionnelle. Le but est de garantir aux femmes et aux hommes l'égalité des chances dans le monde du travail et de leur permettre d'y prendre part en jouissant de droits égaux. Les femmes et les hommes doivent avoir véritablement la liberté de choisir comment ils organisent leur vie professionnelle et leur vie familiale, sans subir de limitations dues à leur sexe.

Les modalités d'attribution des aides financières sont décrites dans les directives afférentes du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes¹. Ces directives exposent les principes applicables et les domaines d'action soutenus et expliquent la procédure à suivre pour présenter une requête.

Si vous souhaitez des informations complémentaires sur les aides financières ou un premier avis sur votre idée de projet, prenez contact avec nous :

Christine Masserey, tél. 031 324 05 16, christine.masserey@ebg.admin.ch

Marianne Ochsenbein, tél. 031 324 05 15, marianne.ochsenbein@ebg.admin.ch

Informations sur Internet : www.make-it-work.ch

¹
www.admin.ch/ch/f/as/2008/1213.pdf



2.2 - Projets destinés aux hommes

De manière générale, il est possible de concevoir des projets qui s'adressent aux hommes sur tous les sujets ayant trait à l'égalité dans la vie professionnelle. Selon le BFEG, des actions s'imposent actuellement surtout dans les domaines suivants :

Conciliation des vies professionnelle et familiale et conditions générales propices à la famille dans les entreprises

Les femmes comme les hommes doivent avoir la possibilité de bien concilier travail et famille. Il faut que les conditions de travail et la culture des entreprises permettent aux hommes aussi d'assumer des responsabilités dans le travail familial quotidien sans s'exposer à des discriminations à leur poste de travail et dans leur carrière professionnelle.

Liberté du choix professionnel

Les jeunes, femmes et hommes, doivent pouvoir choisir leur métier et l'exercer sans se laisser enfermer dans des stéréotypes sur les rôles respectifs des genres. Des professions comme infirmier, enseignant du primaire ou dans le domaine de l'accueil de l'enfance peuvent aussi séduire les hommes.

Dans le cadre de l'initiative « Make it work. Projets destinés aux hommes pour plus d'égalité dans la vie professionnelle », Markus Theunert, spécialiste de l'égalité et des questions masculines, est à votre disposition pour vous soutenir dans l'élaboration d'un projet. Il vous aide à avancer avec vos idées et vous met en relation avec des spécialistes de l'égalité et des questions masculines. Contactez-le sans engagement de votre part et bénéficiez de conseils gratuits :

Markus Theunert, tél. 079 238 85 12, theunert@socialaffairs.ch ou www.make-it-work.ch

2.3 - Autres sources de financement

Lorsque d'autres sources de financement sont disponibles pour des projets dont l'égalité n'est qu'un but parmi d'autres, une demande de financement complémentaire peut être adressée au BFEG. Voici en particulier deux sources de financement importantes.

- La fondation Promotion Santé Suisse soutient des projets de promotion de la santé présentant un important potentiel d'innovation. Le Fonds Projets novateurs finance partiellement des projets en leur allouant une contribution unique plafonnée à 50 000 francs. Le Fonds lance un appel d'offres deux fois par an.

Pour en savoir plus :

www.gesundheitsfoerderung.ch/pages/Gesundheitsfoerderung_und_Praevention/Programme_Projekte/ip/fonds_ip.php?lang=f

- L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) consacre une partie de ses ressources à l'encouragement de projets de développement et au soutien de services particuliers d'intérêt général. Cela comprend notamment les mesures visant à



encourager l'égalité de fait entre femmes et hommes dans la formation professionnelle.
L'évaluation et la coordination des projets et des requêtes sont assurées en concertation avec la Commission fédérale de la formation professionnelle (CFFP).

Pour en savoir plus :

<http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00102/index.html?lang=fr>

3 - *L'égalité dans la vie professionnelle.* *Point de vue des hommes sur les défis à relever*

Sur mandat du BFEG, Markus Theunert, spécialiste de l'égalité et des questions masculines, met en lumière et cerne les aspects spécifiquement masculins en jeu dans les questions de conciliation entre travail et famille et de choix professionnel. Le présent chapitre repose sur un tour d'horizon des défis essentiels qui se posent aux hommes dans le domaine de l'égalité de fait dans la vie professionnelle (Theunert, 2011). Les explications qui suivent ne prétendent pas à l'exhaustivité. Le but est plutôt de présenter différentes idées et suggestions qui pourront vous être utiles pour développer votre projet.

La première partie de ce chapitre montre pourquoi cette thématique touche autant les hommes que les femmes. Partant de ce constat, nous présentons ensuite les défis spécifiquement masculins qui se posent dans le domaine de la conciliation entre travail et famille ainsi que dans celui de l'évolution de carrière. Nous vous proposons en outre un guide schématique qui vous permettra d'évaluer si votre idée de projet apporte effectivement une contribution à l'égalité dans la vie professionnelle.

Remarque préliminaire importante : les explications qui suivent sont axées sur les situations de vie et les parcours professionnels des hommes. On pourrait en déduire que la situation des femmes est différente. Or, ce n'est pas nécessairement le cas. Lorsque des comparaisons entre hommes et femmes sont faites, cela est indiqué expressément.

3.1 - *L'égalité dans la vie professionnelle : un sujet qui concerne autant les hommes que les femmes*

L'évolution du travail en faveur de l'égalité doit être replacée dans son contexte historique. Dans une première phase, les mesures prises par les pouvoirs publics dans le domaine du travail avaient pour but principal d'améliorer les chances des femmes d'avoir une activité lucrative, de faire carrière et de concilier travail et famille. On s'intéressait alors moins au rôle des hommes.

La **participation des femmes à la vie active** s'est considérablement développée ces dernières années. Aujourd'hui, 61 femmes sur 100 ont une activité professionnelle². Depuis 1992, la proportion de mères sans activité professionnelle est tombée de 40% environ à 23%³. La part des filles parmi les élèves titulaires d'une maturité gymnasiale est passée de 42,5 % en 1980 à 57,6 %⁴. Et à l'heure actuelle, plus de la moitié des étudiants dans les hautes écoles suisses sont des étudiantes. Pourtant, des différences importantes subsistent dans le choix des études. Ainsi, les femmes sont sous-représentées dans les disciplines scientifiques et techniques – et donc aussi dans des professions fortement rémunératrices⁵.

Il faut porter un regard nuancé sur l'**inégalité salariale** entre femmes et hommes. En 2008, les femmes employées dans le secteur privé gagnaient en moyenne 25% de moins que les hommes. Environ 60% de la différence moyenne entre les salaires des hommes et ceux des

² www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/the men/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html

³ www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/the men/20/05/blank/key/vereinbarkeit/01.html

⁴ Office fédéral de la statistique (2010). Maturités par passage vers les hautes écoles 2009. 2009. Neuchâtel. Téléchargement : www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen/Document_131795.pdf

⁵ www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/the men/15/06/tab/blank/studierende.html



femmes s'expliquent par des différences dans les qualifications personnelles (âge, ancienneté, formation), les facteurs liés au poste de travail, les facteurs liés aux entreprises et les facteurs individuels⁶. Selon une étude du Bureau Bass, au cours des dernières années les femmes ont gagné en moyenne 14 à 15% de moins que les hommes (2008 : 14,7%) parce qu'elles sont sous-représentées dans les postes aux exigences élevées et dans l'encadrement et parce qu'elles travaillent plutôt dans des branches à bas salaire. Le reste de différence s'explique par le fait que les femmes ont moins de formation, exercent des activités moins bien rémunérées, sont plus jeunes et ont moins d'expérience professionnelle dans leur entreprise que les hommes (ibid., p. 66 ss). Cela laisse presque 40% d'écart salarial (2008 : 38,9%) qui ne peut pas être expliqué par les facteurs ci-dessus et qu'il faut donc qualifier de discriminatoire. En 2008, les femmes ont gagné 9,4% de moins que les hommes parce qu'à caractéristiques individuelles égales elles ne sont pas rémunérées autant (ibid., p. 66). Dans le secteur public, la discrimination salariale est nettement moins importante que dans le secteur privé : en 2008, elle ne représentait « que » 3,5% dans le secteur public de la Confédération.

Bien que le niveau de qualification des femmes ne cesse de s'élever et que celles-ci soient de plus en plus présentes dans le monde du travail, les couples choisissent encore en majorité un partage traditionnel des rôles **lorsqu'ils fondent une famille**. Du point de vue de la norme statistique, la famille suisse n'évolue pas : l'homme travaille à plein temps tandis que la femme assume la prise en charge des enfants et rapporte à la famille un revenu de complément. Concrètement, dans les familles dont les enfants ont entre 0 et 6 ans, la femme fournit en moyenne nationale 11,8 heures de travail rémunéré et l'homme 40,1 heures. Cette répartition n'a que très peu évolué durant les dix dernières années, et plutôt en direction du modèle traditionnel (-0,6 heure de travail rémunéré pour les femmes et +2,2 heures pour les hommes)⁷.

Le ralentissement de la vie professionnelle des mères a des conséquences : leurs perspectives de carrière et de salaire s'amenuisent et l'écart salarial entre femmes et hommes après 30 ans se creuse rapidement (cf. figure 1, tirée de Strub & Stocker, 2010 ; chiffres du secteur privé).

6

Strub, S. & Stocker, D. (2010). Analyse der Löhne von Männern und Frauen anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Berne: Bureau Bass. Téléchargement :

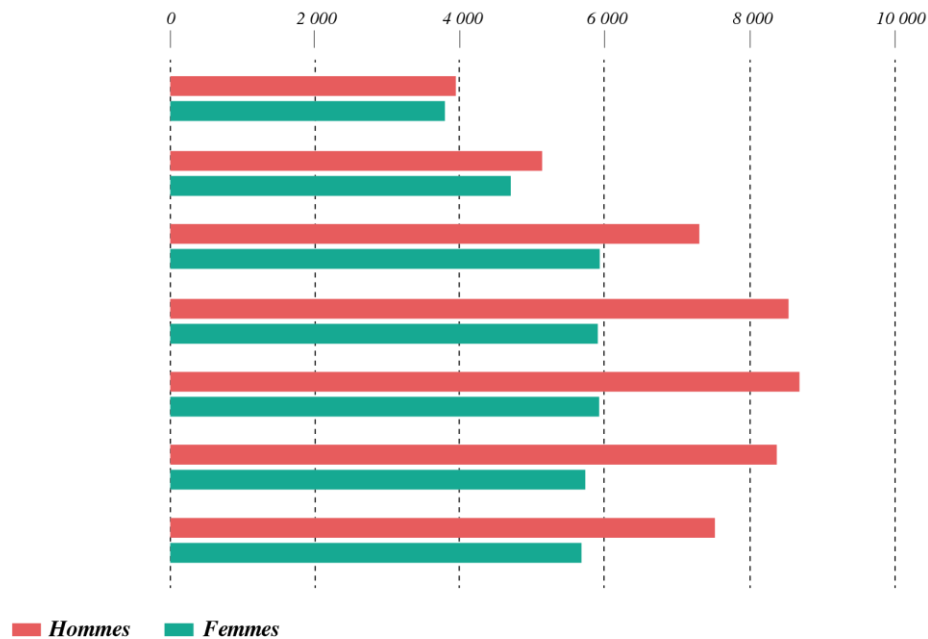
www.buerobass.ch/pdf/2010/BFS_2010_Lohnanalysen_LSE1998-2008_Schlussbericht.pdf

7

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/kev/Vereinbarkei/04.html>



**Fig. 1 – Salaire brut moyen en CHF
standardisé par catégorie d'âge moins de 20 ans**



Remarque: Salaire mensuel brut standardisé pour 40 heures par semaine.
Source: Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2008, secteur privé.

Plus la répartition inégale du travail rémunéré dure, plus la différence salariale augmente et moins il est intéressant pour une famille que l'homme augmente son investissement familial et que la femme augmente son engagement professionnel. Dans le domaine du travail auprès des hommes axé sur l'égalité, ce phénomène est appelé fort à propos le « **piège du soutien de famille** » : parce que les hommes gagnent davantage en moyenne, il est économiquement rationnel que leur part d'activité rémunérée soit plus grande, et cela rend difficile le choix d'un modèle de couple et de famille dans lequel la femme et l'homme partagent équitablement le travail familial et le travail rémunéré.

Les évolutions que nous venons de décrire montrent bien la synergie qui existe entre les aspirations des hommes et celles des femmes dans le domaine de l'égalité. Depuis quelques années, d'ailleurs, les milieux spécialisés, le monde politique et la société sont de plus en plus conscients que, pour atteindre l'égalité de fait dans la vie professionnelle, il est indispensable que les hommes soient invités à prendre leur part de responsabilité dans cette évolution en tant que groupe cible et acteurs autonomes de la politique de l'égalité.

Du côté des hommes, un **champ de tension** apparaît. Des signes de changement sont de plus en plus visibles. En 2010, les pères suisses ont consacré aux enfants et au ménage



2,5 heures de plus en moyenne que dix ans auparavant⁸. Mais ils n'en ont pas pour autant réduit leur activité rémunérée et conservent généralement une activité professionnelle à plein temps. Aujourd'hui, 90 pères sur 100 ont toujours un taux d'occupation de 100% (2000 : 94 sur 100)⁹. En même temps, 90 pères sur 100 expriment le souhait de diminuer leur taux d'occupation et sont prêts à accepter une réduction de salaire en contrepartie¹⁰. Il y a manifestement un fossé entre le désir et la réalité.

Les causes en sont multiples. Elles ont à voir autant avec l'association entre la **performance** et la masculinité qu'avec la psychologie de groupe (dont les effets sont décrits dans la littérature spécialisée par l'expression « pression homosociale », qui concerne surtout l'entourage professionnel direct, c'est-à-dire les collègues de travail et les supérieurs directs), la culture d'entreprise (p. ex. présence obligatoire ou organisation du temps de travail, place accordée à une politique du personnel favorable à la famille, etc.), les valeurs de la société (p. ex. l'image des hommes au foyer) et le cadre politique (p. ex. disponibilité et coût de l'accueil extrafamilial des enfants). Une étude récente du canton de Zurich¹¹ montre, par exemple, que les hommes qui travaillent à temps partiel sont désavantagés financièrement par rapport à ceux qui travaillent à temps plein. Selon cette étude, les femmes qui travaillent à temps partiel gagnent 300 francs ou 6% de moins que celles qui travaillent à temps plein, un écart qui grimpe à 1100 francs ou 16% pour les hommes. Ce constat corrobore les résultats d'autres enquêtes (ibid., p. 8). L'étude zurichoise établit un lien entre ce résultat et la notion de « part time penalty ». Elle observe que la pénalisation du temps partiel subsiste même lorsque l'on prend en considération les caractéristiques du poste de travail et les facteurs du capital humain : les personnes travaillant à temps partiel dans le canton de Zurich gagnent moins que celles qui travaillent à temps plein, même si elles sont aussi bien formées, occupent le même poste, etc. (ibid., p. 8).

Cette brève introduction montre que concilier travail, famille et tous les autres aspects importants de la vie n'est pas plus facile pour les hommes. En résumé : pour les hommes aussi, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est un problème – et une chance !

3.2 - La vision masculine de la conciliation travail-famille

Les hommes aiment travailler et ils travaillent beaucoup. Le travail (rémunéré) est un élément crucial de leur **identité**. Deux chercheurs spécialisés dans l'étude de la masculinité renommés dans le monde germanophone, l'Allemand Rainer Volz et l'Autrichien Paul Zulehner, ont cerné ce phénomène dans leur étude longitudinale intitulée « Männer in Bewegung » (les hommes en mouvement). Anthropologiquement parlant, avoir un travail et un métier offre une possibilité admirable non seulement de produire une œuvre, mais aussi de se produire soi-même. Dans ce sens, le travail est important pour tout le monde, femmes et hommes. Il est vrai que le travail masculin a besoin de visibilité extérieure. C'est la raison pour laquelle le travail se confond avec la performance et, ainsi, avec l'obtention d'une reconnaissance et l'acquisition d'une estime de soi. Notre culture impose aux hommes une sorte d'obligation de résultat (Volz & Zulehner, 2010, p. 52). De ce fait, les hommes se mettent eux-mêmes sous pression. D'ailleurs, 22% des hommes interrogés pour cette étude approuvent par exemple l'affirmation radicale suivante : « Un homme qui n'a pas

8 www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/04/blank/key/haus-und-familienarbeit/Zeitaufwand.html

9 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html>

10

Meier-Schatz, Lucrezia (2011). Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro Familia Schweiz: Im Auftrag des Kantons St. Gallen. Download: www.sg.ch/home/staat_recht/recht/gleichstellung/projekte_und_angebote/projekte_fuer_maenner/jcr_content/Par/downloadList/DownloadListPar/download.o.cFile/104868_ProFamilia_Studie%2009_022011.pdf

11

Page, Roman (2011). Frauenlöhne, Männerlöhne. Vollzeitlöhne, Teilzeidlöhne. Lohnentwicklungen in der Zürcher Privatwirtschaft 2002 bis 2008. Statistisches Amt des Kantons Zürich: Im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich. Download: www.statistik.zh.ch/internet/justiz_innen/statistik/de/aktuell/mitteilungen/2011/frauenloehne_maennerloehne_2011.html



d'avancement au travail est un raté ». Les auteurs relèvent que seulement 13% des hommes interrogés approuvaient cette affirmation dix ans auparavant (ibid.).

La grande importance que revêt le travail rémunéré dans le parcours de vie et l'échelle des valeurs des hommes doit être appréciée et estimée. Elle doit être à la base de toutes les réflexions (lire aussi le chapitre 4 sur les facteurs de réussite). Les hommes ont besoin que leurs performances soient reconnues et ils le méritent. Cette estime est indispensable pour obtenir une ouverture au changement.

Les hommes aussi ont un problème de conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Même si le travail (rémunéré) revêt une grande importance dans le parcours de vie des hommes, la valeur qu'ils accordent à l'exercice d'une activité professionnelle s'accompagne d'**ambivalences** et de **tensions** – pour les hommes comme pour leur entourage. En effet, on observe des phénomènes contradictoires. Dans la première enquête représentative conduite en Suisse, 90% des hommes interrogés expriment leur souhait de réduire leur temps de travail, quitte à gagner moins (Meier-Schatz, 2011). Pourtant, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel affiche une progression minime depuis des années : 13,6 % des hommes et 10% des pères de jeunes enfants avaient un taux d'occupation réduit en 2010¹². Ce fossé entre désir et réalité reflète des contradictions plus profondes, dont il importe de tenir compte dans le processus de développement de la politique de l'égalité. Rainer Volz (2012) cerne ainsi le problème. Selon lui, l'exercice d'une activité professionnelle comporte une ambivalence fondamentale. D'une part, avoir un travail rémunéré est considéré comme positif dans la mesure où il s'agit d'un moyen de subsistance matérielle qui jouit d'un statut reconnu ; d'autre part, l'activité lucrative revêt un caractère hégémonique et totalitaire dans la mesure où elle marginalise tous les autres domaines de la vie, comme le couple, la famille et les enfants, ce qui provoque des dilemmes : problèmes de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, problèmes dans le couple. Bref, l'exercice d'une activité professionnelle soulève la question existentielle de savoir si la totalité de la vie réside là. Le sociologue explique que cette ambivalence est résolue dans les stéréotypes traditionnels de l'homme et de la femme, dans lesquels l'homme est le seul gagne-pain et chef de famille, ce qui se reflète dans une division du travail rigide entre les genres. Dans les visions plus modernes et partenariales du travail, du couple, de la famille et de la vie en général, cette ambivalence est ressentie beaucoup plus fortement. Selon Rainer Volz, elle est considérée comme un problème, qu'il est souhaitable et même nécessaire d'éliminer sinon d'atténuer afin de pouvoir mieux concilier l'exercice d'une activité lucrative avec la vie de couple ou de famille et l'éducation des enfants. Le sociologue note que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est de moins en moins considérée comme un problème purement féminin ou maternel et qu'elle devient une question qui concerne les deux sexes, à laquelle il convient de trouver des réponses dans un esprit de partenariat (Volz, 2012).

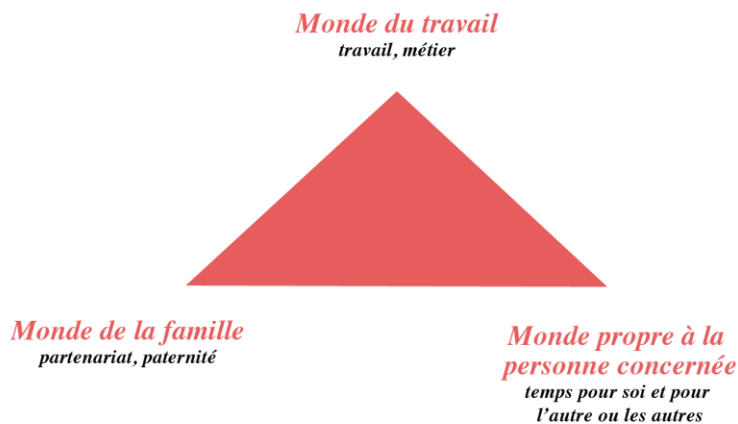
Ainsi, les hommes aussi ont des **problèmes de conciliation** entre vie privée et vie professionnelle, mais pas les mêmes que les femmes. Hommes et femmes ont des points de vue inverses. En simplifiant à l'extrême, on peut dire que les femmes se demandent avant

¹² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/kev/Vereinbarkeit/01.html>

tout comment faire avancer leur carrière professionnelle malgré la famille tandis que les hommes se demandent avant tout comment parvenir à s'investir dans la famille malgré leur engagement professionnel.

La thématique de la conciliation entre travail et famille ne se limite toutefois pas à ces deux domaines. Il s'agit en fait de trouver un **équilibre** entre le monde du travail, le monde de la famille et son propre monde, comme l'illustre la figure 2. Pour être crédible en tant qu'émetteur de messages destinés aux hommes, il est essentiel de comprendre les interactions entre ces trois domaines et de reconnaître explicitement le domaine du monde propre à la personne concernée.

Fig. 2 – Les mondes de la vie quotidienne



Source: Walser & Wild, 2002.

Individuellement et socialement, l'importance du monde propre à la personne concernée est facilement occultée. Dans leur vie quotidienne, beaucoup d'hommes laissent leur monde propre dépérir. Ils placent toute leur énergie dans le monde du travail et le monde de la famille et oublient qu'ils ont besoin d'être humains, de lieux et de plages de temps qui alimentent leur feu intérieur (Walser & Wild, p. 40). Avec ce modèle, un homme peut faire un état des lieux, seul ou en dialoguant avec d'autres, et déterminer combien de temps et d'énergie il consacre à chacun de ces trois univers et quel est celui dans lequel il est le moins acteur. Cette photographie de la situation lui permet de comprendre dans quel univers il subit la pression la plus forte et de quelle manière il veut gérer cette pression (ibid., p. 39).

Souhaits et champs de tension

Si l'on affine l'analyse de la thématique de la conciliation pour les hommes, on constate que les souhaits et les champs de tension suivants occupent une place centrale :

- La préoccupation principale des hommes porte sur **les conditions de travail et la sécurité de l'emploi**. Le travail en faveur de l'égalité doit prendre sérieusement en



compte cette préoccupation. C'est la condition pour que des processus de changement puissent devenir possibles.

- 55 % des hommes ont peur de voir **leur carrière ralentir** s'ils réduisent leur taux d'occupation (Volz, 2012). Ces craintes sont en partie subjectives, mais elles reposent aussi sur des observations objectives. Les hommes qui placent des limites à l'importance que leur métier revêt dans leur vie, par exemple parce qu'ils veulent consacrer plus de temps à leur vie familiale, ont souvent raison d'avoir peur pour leur emploi, pour la reconnaissance que leur accorde leur milieu professionnel et pour leurs perspectives de carrière. Malgré tous les progrès accomplis, il règne dans les étages de direction de nombreuses organisations de l'économie privée et du secteur public une culture du travail qui correspond au mode de vie traditionnel des cadres (Höyng, 2008, p. 444). C'est pourquoi Bürgisser (2011a) demande que les entreprises pratiquent une politique du personnel proactive afin de s'assurer que les membres du personnel qui ont beaucoup d'obligations extraprofessionnelles ne soient pas exclus des processus d'avancement et qu'ils conservent leur employabilité.
- Les hommes ont une forte propension à se mesurer à d'autres. Leurs références sont leurs **concurrents masculins**. Il faut donc que les projets en faveur de l'égalité qui ciblent les hommes tiennent compte de leur impact sur l'entourage homosocial de référence (membres de l'équipe de travail).
- Les schémas de carrière et les parcours professionnels se flexibilisent, les souhaits de conciliation entre vie privée et vie professionnelle se développent. Dans cette situation, une voie possible consisterait à déclarer que l'« homme à temps partiel » constitue la nouvelle norme sociale. En faire une obligation (« les hommes *doivent* travailler à temps partiel ») semble toutefois inutile et vain. Le but de tous les efforts dans le domaine de la politique de l'égalité est de donner – à chacune et à chacun – la liberté de choisir son mode de vie. Pour les hommes, la question de base est la suivante : comment peut-on instaurer une perméabilité entre les rôles masculins et faire accepter une pluralité de masculinités afin que le but de jouir d'un réel choix de mode de vie devienne atteignable ? Dans cette perspective, les questions statiques (« Es-tu un homme à temps partiel ? ») sont remplacées par des problématiques dynamiques (« Dans quelle **phase de la vie** te trouves-tu actuellement ? »). Cette vision de la vie comme une suite de phases appelant à chaque fois une organisation différente de la vie apaise l'angoisse fondamentale des hommes de se retrouver exclus à cause d'un engagement plus intense dans la vie familiale. Il est donc important de considérer que les changements dans le domaine de l'égalité s'adressent aux hommes dans toutes les phases de la vie, et pas seulement aux pères.
- Les thématiques de l'égalité qui sont centrales pour les hommes dans le contexte de l'emploi et de l'entreprise sont les suivantes : comment rendre possible le **travail à temps partiel et flexibiliser** le temps de travail, comment déroger à la « culture de la présence » et normaliser des modèles où se succèdent des phases complémentaires de taux d'occupation élevé et de taux d'occupation faibles, en fonction de l'évolution de la situation de vie (cf. Theunert, 2011). Le but est d'arriver à ce que le travail à temps plein cesse d'être considéré comme la norme. Une question mérite une attention particulière :



comment peut-on concilier le travail à temps partiel avec une évolution de carrière ? A ce sujet, Bürgisser (2011a) souligne que la flexibilité du temps de travail est une mesure importante pour améliorer la conciliation entre travail et famille. Il observe que certaines mesures de flexibilisation du temps de travail ont été particulièrement efficaces, comme les horaires flexibles, l'annualisation du temps de travail, les absences de courte durée, les jours de congé supplémentaires, la prise en compte des vacances et des jours fériés, le raccourcissement, l'allongement ou le report de journées de travail, etc. Bürgisser ajoute que la possibilité de partager les postes d'encadrement (« TopSharing ») et l'occasion de travailler à domicile (télétravail) sont également des pistes pour optimiser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle qui ne concernent pas que les femmes mais peuvent aussi être utiles aux hommes (ibid.).

- Pour faire avancer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans les entreprises, il faut offrir des possibilités plus étendues d'**aménagement du travail**, non seulement en termes d'horaires mais aussi en termes d'organisation. Certains aspects de l'organisation sont particulièrement pertinents pour les hommes : les exigences de joignabilité, les possibilités de choisir son lieu de travail (p. ex. bureau à domicile) ou la reconnaissance des heures de travail fournies hors du bureau (p. ex. le soir à la maison ou dans le train) sont des aspects particulièrement pertinents pour les hommes. Il faut également aborder la question des structures de l'entreprise. En effet, on ne peut pas espérer relever les défis de la politique de l'égalité dans l'entreprise en se contentant d'améliorer les aptitudes des hommes à gérer le temps et le stress, relève un expert (Theunert, 2011).
- Selon une étude allemande¹³, lorsqu'un homme réduit son temps de travail de quarante à trente heures, l'entreprise ne change normalement pas la répartition des tâches et le service concerné conserve le même volume de travail. Une personne passe à temps partiel, et ce sont tous les autres collaborateurs du service qui ont plus de travail. A quoi cela conduit-il ? A une insatisfaction professionnelle, surtout de la part des collègues. Des pères ont d'ailleurs déclaré être victimes de mobbing. Il ne suffit donc pas de permettre à un jeune père de travailler à 75% pendant un an, par exemple. Il faut aussi changer **la répartition de la charge de travail et les procédures de travail**.
- Pour les hommes, la thématique de la conciliation est indissociable de leur **santé**. Les hommes étant disposés à faire passer la performance professionnelle avant les besoins de leur famille et avant leurs propres besoins, la prévalence des maladies liées au stress (alcoolisme, maladies cardiovasculaires, tendances suicidaires, etc.), en particulier, est plus élevée chez les hommes que chez les femmes (Office fédéral de la santé publique, 2010). Dans le domaine de l'égalité, la coopération avec des organisations de promotion de la santé, notamment à l'intérieur des entreprises, devrait porter des fruits.
- La question de la **conception des rémunérations** est un aspect important de l'égalité au travail. Bien que les hommes soient les premiers à profiter de l'inégalité salariale entre les sexes, cette discrimination positive (au sens psychologique) a en réalité pour conséquence que les hommes sont conduits à considérer comme « raisonnable » d'être le principal soutien de famille, ce qui réduit de fait leurs possibilités de choix et les enferme dans le rôle traditionnel de gagne-pain. Réussir à exploiter cette ambivalence est

13

Schäfer, Eberhard : Ich bin meines eigenen Väter-Glückes Schmied. Wie Väter in Deutschland versuchen, Familie und Beruf zu vereinbaren. In : Schirmböck-Madjera, Marion : Erste Europäische Väterkonferenz: 15. und 16. September 2004. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Männerpolitische Grundsatzabteilung, Wien, S. 194.



un défi essentiel pour la politique de l'égalité. En outre, trop peu d'études s'intéressent à la discrimination entre les hommes travaillant à temps partiel et les hommes travaillant à temps plein, un phénomène attesté dans le canton de Zurich (Page, 2011).

- La présence et l'activité ininterrompue sont considérées comme des indicateurs de la **motivation**, raison pour laquelle on reproche à tort aux personnes – et surtout aux hommes – qui cessent temporairement de travailler à plein temps pour s'occuper de leur famille de ne pas s'intéresser véritablement à leur métier et à leur avancement professionnel. C'est ce qu'estiment Behnke & Döge dans le résumé de leur étude de 2005 (p. 42). Cela signifie entre autres que les hommes qui émettent le souhait de mieux concilier vie privée et vie professionnelle prennent un risque dans le monde du travail. Leur souhait pourrait être interprété comme un manque d'implication dans leur entreprise. Il faut donc leur offrir des structures de soutien adaptées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, où il puissent faire appel à des spécialistes et rencontrer d'autres hommes confrontés à des problèmes et à des défis similaires. Il faudrait peut-être même mettre en place une démarche systématique. Car selon Behnke & Döge, moins les organes de l'entreprise et du personnel accordent de pertinence aux souhaits de conciliation des hommes, moins les hommes font appel au soutien des représentants du personnel, préférant se débrouiller seuls (ibid.).
- Il convient enfin d'accorder une grande importance aux aspects relevant de la **culture d'entreprise**. Idéalement, les aspirations en matière d'égalité et de conciliation entre vie privée et vie professionnelle devraient être partagées au niveau hiérarchique le plus haut (direction, charte de l'entreprise), dans l'encadrement intermédiaire ainsi que dans les services du personnel et parmi les supérieurs directs afin d'avoir un statut crédible et cohérent et de se traduire par des mesures concrètes.

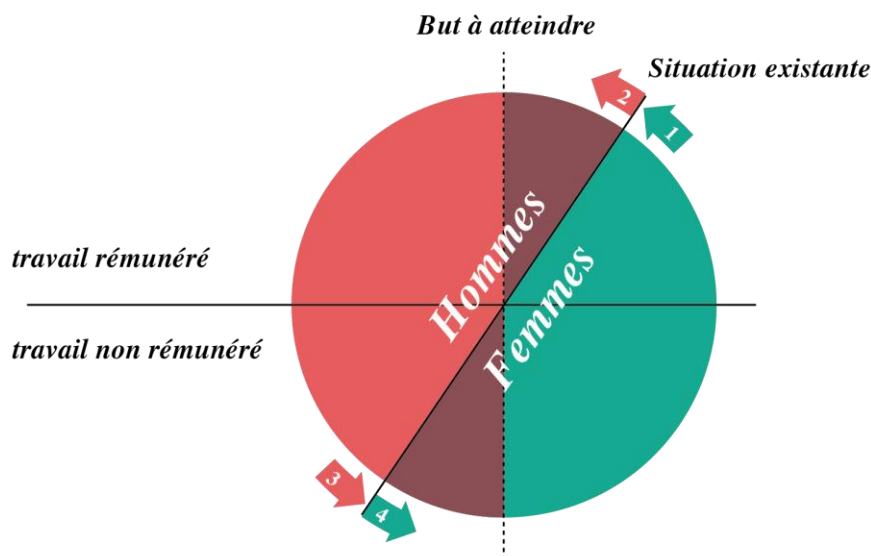
Des projets susceptibles de recevoir un soutien peuvent être envisagés dans tous ces domaines. Il y a donc de quoi laisser libre cours à sa créativité !

Par où commencer ?

Vous avez une idée de projet, mais vous n'êtes pas sûr qu'elle soit utile pour faire avancer l'égalité de fait dans la vie professionnelle. Nous vous recommandons de soumettre votre idée à la **question centrale** suivante : votre projet apporte-t-il une contribution directe et durable à une répartition égalitaire du travail rémunéré ou à un partage égalitaire du travail non rémunéré et du travail rémunéré entre les sexes ?

Les figures 2 et 3 montrent les différents niveaux sur lesquels un projet peut porter. La figure 2 schématise en simplifiant (p. ex. le domaine important du monde propre à la personne concernée manque dans ce schéma) la manière dont le travail rémunéré et le travail non rémunéré se répartit à l'heure actuelle (« situation existante ») et la manière dont cette répartition devrait se présenter dans l'idéal (« but à atteindre »). La figure 3 montre les leviers sur lesquels on peut agir pour favoriser les changements souhaités.

Fig. 3 – Niveaux d'intervention sur l'égalité dans la vie professionnelle



Source: Theunert, 2011.

Explication : Répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes : situation actuelle (« Ist ») et situation idéale (« Soll »). Niveaux d'intervention : augmenter la participation des femmes à la vie active (1), encourager le travail à temps partiel des hommes (2), renforcer la participation des hommes aux tâches domestiques et familiales (3) et diminuer la part et la responsabilité des femmes aux tâches domestiques et familiales (4).

Les projets destinés au groupe cible des hommes peuvent porter sur les niveaux 2 ou 3, mais ils doivent décrire les effets qu'ils auront dans le domaine du travail rémunéré afin de pouvoir obtenir des aides financières selon la loi sur l'égalité.

3.3 - Carrière professionnelle : chacun la sienne ?

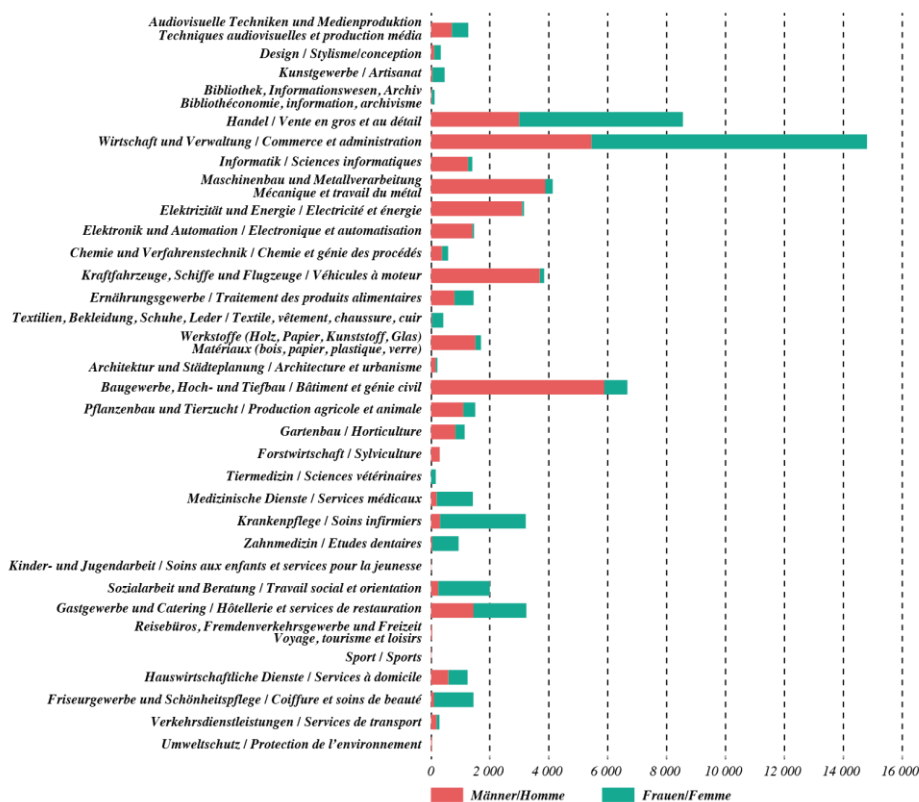
En Suisse, il est habituel de suivre une formation du degré secondaire II, c'est-à-dire un cursus dans une école supérieure ou une formation professionnelle. Environ 90% des jeunes le font. La représentation des sexes est équilibrée : en 2010, 46 616 hommes et 45 768 femmes ont obtenu un diplôme du degré secondaire II. Ces titres couronnaient pour 74 % des formations professionnelles initiales (y compris les écoles supérieures de commerce et les formations élémentaires) et pour « seulement » 20 % des maturités gymnasiales¹⁴.

Les principaux domaines choisis par les hommes pour une formation professionnelle sont toujours le commerce et l'administration (18 % de tous les CFC), la construction (16 %), la mécanique et le travail du métal (10 %) ainsi que l'automobile et les autres véhicules à moteur (10 %). Chez les femmes, on trouve au premier rang le commerce et l'administration (33 % de tous les CFC), la vente en gros et en détail (17 %), les soins infirmiers et les



services médicaux (17 %) (ibid., p. 23). La figure 4 (Fig. 4 : Titres délivrés dans la formation professionnelle initiale selon le domaine de formation et le sexe en 2010. Source : Office fédéral de la statistique OFS, 2011) montre en détail les **différences entre les sexes**. On voit, par exemple, que l'informatique, la mécanique, la sylviculture, l'électricité et l'électronique sont des domaines presque complètement masculins tandis qu'on ne trouve que très peu d'hommes dans l'artisanat, le textile, les soins infirmiers et les services médicaux.

Fig. 4 – Titres délivrés dans la formation professionnelle initiale selon le domaine de formation et le sexe en 2010



Source: Office fédéral de la statistique OFS, 2011.

Une étude récente consacrée aux différences entre femmes et hommes en ce qui concerne le choix des filières dans les hautes écoles suisses¹⁵ relève : « Dans les HEU [hautes écoles universitaires], les Sciences exactes, les Génies mécanique et électrique, les Sciences économiques ainsi que les Sciences de la construction et de la mensuration comptent une majorité d'hommes [...], et cela à pratiquement tous les niveaux d'études. Quant aux femmes, elles sont très nettement majoritaires dans la plupart des niveaux d'études dans la Médecine vétérinaire, en Langues et littérature, en Pharmacie ainsi que dans les Sciences

15

Office fédéral de la statistique (2011). Femmes et hommes dans les hautes écoles suisses. Indicateurs sur les différences entre les sexes. Neuchâtel. Téléchargement : www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/the men/20/22/publ.html?publicationID=4543, p. 7.



humaines et sociales [...]. Dans les hautes écoles spécialisées (HES), les domaines d'études 'Architecture et construction' (plus de 70% d'hommes qui entament ou achèvent des études avec succès) et 'Technique et IT' (90% d'entrées et de titres décernés) sont dominés par les hommes. On recense une nette majorité de femmes dans les domaines d'études 'Santé', 'Travail social', 'Linguistique appliquée' et 'Psychologie appliquée'. » Et encore : « Dans les hautes écoles pédagogiques (HEP), les hommes sont nettement minoritaires. Un entrant sur cinq au niveau bachelor et un entrant sur quatre au niveau master est un homme. Et un peu plus de 10% seulement des titres de bachelor sont décernés à des hommes. »

Libertés de choix

Cet état des lieux appelle une remarque préliminaire importante : le but de la politique de l'égalité n'est pas d'imposer des rôles mais de donner **l'égalité des chances**. Il ne s'agit donc pas « d'obliger » par exemple les jeunes hommes à se lancer dans des métiers ou des domaines d'études atypiques pour leur sexe. Par contre, l'égalité dans la vie professionnelle demande aussi que l'on prenne des mesures afin que les jeunes hommes qui aimeraient faire un choix professionnel atypique pour leur sexe puissent et osent faire ce choix.

Le parcours professionnel commence par le passage de l'école à la formation professionnelle et continue avec **l'entrée dans la vie active**. En théorie, toutes les voies sont ouvertes aux hommes à ce stade. Dans la pratique, ils sont confrontés à des obstacles énormes s'ils veulent se lancer dans une voie qui ne correspond pas à l'image traditionnelle. Des hommes éducateurs de la petite enfance ou enseignants dans le primaire ? Des hommes infirmiers ou maîtres à l'école enfantine ? Dans ces domaines, les hommes sont une rareté. Dans les crèches, par exemple, seulement 2,4% du personnel spécialisé est de sexe masculin (Cremers, Krabel & Höyng, 2010)¹⁶. Souvent, les jeunes garçons n'envisagent même pas d'entrer dans ces métiers car ils sont perçus comme des « métiers de femmes », ce qui réduit la diversité de leurs possibilités professionnelles. Cela conduit à se demander ce que l'on peut faire pour que les garçons aient eux aussi moins de difficultés à choisir un métier atypique pour leur sexe.

Sur ce plan, il est souhaitable que la politique de l'égalité ait **un effet direct et un effet indirect**. L'effet direct consiste à augmenter la proportion d'hommes dans les métiers considérés comme typiquement féminins, entraînant ainsi une meilleure mixité et une revalorisation sociale des domaines concernés. L'effet indirect réside dans le fait que les hommes qui travaillent dans des métiers atypiques pour leur sexe peuvent constituer des modèles de rôle pour la génération suivante. Angela Icken, cheffe du service « Garçons et hommes dans la politique de l'égalité » (Referat für Jungen und Männer in der Gleichstellungspolitik) au ministère allemand de la Famille, estime ainsi que, dans les crèches, les enfants doivent être entourés de femmes et d'hommes afin de baigner dans une diversité des rôles qui leur fait comprendre que les hommes comme les femmes peuvent consoler et venir en aide, jouer et faire la cuisine, bricoler et faire rire, enseigner, transmettre des connaissances et être des modèles. Selon Angela Icken, les enfants apprennent ainsi qu'éduquer les enfants et travailler avec eux sont des activités qui conviennent aux hommes comme aux femmes, un constat qui pourra contribuer à long terme à remettre en question le

¹⁶ Ces chiffres concernent l'Allemagne. La proportion est similaire en Suisse (cf. www.kinderbetreuer.ch/Downloads/Frauen_Maenner_gemischten_Team_Leitfaden_RB.pdf, p. 1).



comportement stéréotypé des hommes en matière de choix professionnel et à leur ouvrir un domaine professionnel qu'ils n'envisagent même pas bien qu'il offre une certaine sécurité face à l'avenir (Icken, 2012).

En employant la notion de « sécurité face à l'avenir », Angela Icken rappelle un argument important : du point de vue économique aussi, il est indispensable que les garçons jouissent de l'égalité des chances dans les choix professionnels. En effet, les tendances macro-économiques montrent clairement que les métiers typiquement masculins dans le secteur productif (industrie, construction, agriculture) ont de moins en moins d'emplois à offrir tandis que le secteur des services (en particulier la santé et le social) ne cesse de se développer. En Allemagne, 16,5% des emplois du secteur productif ont été perdus entre 1995 et 2008 tandis que 20,5% d'emplois ont été créés pendant la même période dans le secteur tertiaire. Angela Icken en conclut que les garçons et les jeunes hommes ne tiennent pas suffisamment compte dans leurs choix professionnels de la conversion de la société industrielle en société de la connaissance et des services : ils continuent de choisir parmi un éventail traditionnellement restreint de métiers, alors même que les domaines professionnels masculins sont en recul.

Une fois entrés dans la vie active, les hommes sont eux aussi confrontés à la question de savoir comment ils peuvent concilier leurs souhaits professionnels avec leurs autres **priorités dans la vie**. Cette question se fait particulièrement pressante lorsque vient le moment de fonder une famille. L'engagement des hommes dans les tâches familiales et domestiques a augmenté ces dernières années, sans qu'ils réduisent pour autant leur taux d'occupation. Cela accroît leur charge de travail totale et les risques pour leur santé. Dans un contexte plus large, cela pose aussi des questions ayant trait à l'organisation du travail, à la promotion de la santé au travail, à la culture d'entreprise et à l'égalité des salaires entre ceux qui travaillent à temps partiel et ceux qui travaillent à temps plein (pour approfondir cette question, lire les chapitres 3.1 et 3.2).

Beaucoup d'hommes ressentent, au cours de leur parcours professionnel, le besoin impérieux de se lancer dans quelque chose d'entièrement nouveau. Ils veulent se **reconvertir**. Après les premières années de carrière, il leur arrive fréquemment d'avoir envie de travailler davantage avec d'autres personnes, de transmettre quelque chose, d'avoir un engagement social. Or, les contraintes matérielles – notamment la pression due à leur position de seul soutien de famille – imposent des limites étroites à la réalisation de ces vœux. Un gros potentiel reste ainsi inexploité. Face à cette situation, une plate-forme régionalisée a été créée en Allemagne pour offrir une aide aux hommes qui souhaitent se reconvertir dans un métier d'éducateur (cf. www.koordination-maennerinkitas.de). En Suisse, il y a un potentiel à exploiter dans ce domaine en mettant en place des projets spécifiquement masculins d'aide à la reconversion professionnelle, en particulier dans le social, le travail de care et l'école.

Il n'est pas prévu d'interruptions prolongées de l'activité rémunérée dans le parcours professionnel des hommes. Si la possibilité leur est néanmoins donnée de faire des pauses – à moins qu'ils n'y soient contraints par un burn-out ou une maladie –, il n'existe pas d'aide appropriée au **retour à la vie active**. Il y a là aussi un potentiel pour des projets pilotes.



L'**arrêt de la vie active**, c'est-à-dire le départ à la retraite, est également une étape importante du point de vue du travail psychosocial auprès des hommes. C'est une étape particulièrement difficile pour les hommes qui se sont entièrement consacrés à leur métier. Qu'est-ce qui va changer après la perte des liens professionnels ? Quels sont les défis à relever dans le couple et dans le ménage lorsqu'un homme se retrouve tout à coup à temps plein à la maison ? Comment s'intègre-t-on dans un réseau social lorsque l'on est brusquement privé de ses relations professionnelles ? Précisons que les projets dans ce domaine ne concernant pas directement la vie professionnelle, ils ne rentrent pas dans le champ des aides financières du BFEG.



4 - Facteurs de réussite des projets destinés aux hommes

Sur mandat du BFEG, Markus Theunert décrit quelques facteurs qui jouent un rôle essentiel dans la réussite des projets destinés aux hommes. Il importe donc d'en tenir compte dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de ces projets. Les explications qui suivent se fondent sur des entretiens menés avec des spécialistes et sur des évaluations de données issues de la pratique du travail psychosocial auprès des hommes et des pères (cf. Kaufman, 2004 ; Theunert, 2011 ; Walser & Gessler, 2008 ; Walser, 2011). Il existe naturellement une variété d'autres facteurs de réussite dans le domaine de la gestion de projets, qu'ils aient une portée générale ou qu'ils s'adressent aux hommes en particulier, qui ne sont pas abordés ici (p. ex. les questions d'évaluation et de durabilité).

Il n'est pas facile d'effectuer un travail destinés aux hommes en lien avec des questions d'égalité et de conciliation entre les vies privée et professionnelle. Pour les hommes, le travail est un lieu d'affirmation de soi. Pour les hommes, être en action est un plaisir à consommer sans modération – au travail, dans la famille, pendant les loisirs. La productivité et l'estime de soi sont étroitement liées : « je travaille, donc je suis » ou encore « je travaille à plein temps, donc je suis estimé à ma pleine valeur ! ». Ainsi, lorsque l'on porte un regard critique sur le statut, le volume, la nature et l'organisation du travail rémunéré, on touche vite à des **questions existentielles cruciales pour les hommes**. Il faut donc intégrer dans les hypothèses de départ le fait que les hommes ciblés ont souvent des motivations ambivalentes car ils sont partagés entre la souffrance créée par la situation existante et l'angoisse à l'idée de perdre quelque chose.

4.1 - Construire le projet sur une appréciation positive des réalités de la vie masculine

On dénigre souvent la manière dont les hommes organisent leur vie. Les spécialistes ont tendance à dire que les hommes devraient parler davantage entre eux, apprendre ceci et cela. Du coup, les hommes se sentent dévalorisés ; ils ont l'impression de ne pas être à la hauteur.

Ce point de vue communiqué par des experts lors d'une série d'entrevues (Theunert, 2011) met en lumière un défi crucial : la promotion de l'égalité et de la conciliation vie privée-vie professionnelle auprès des hommes a pour but d'impulser des processus de changement, mais pour que ces impulsions ne suscitent pas de résistance, il faut savoir **valoriser** l'existant en plus de motiver le groupe-cible pour qu'il accepte le changement. Les hommes doivent sentir de la considération pour leur engagement et leur identité. Il ne faut pas leur opposer une attitude qui leur donne l'impression de « ne pas avoir encore assez progressé », d'avoir un « déficit » ou de « mal comprendre l'importance du changement ».

Pour réussir à passer des messages aux hommes, il faut constamment naviguer entre les écueils de leurs peurs, explique Michael Kaufman (2004, p. 24-26) après avoir travaillé



pendant des années auprès des hommes (cité in Lehner, 2012). Le défi est cornélien. Selon l'image traditionnelle, un « vrai homme » doit toujours avoir tout sous contrôle. Arriver aux limites de sa productivité ou être déchiré entre les exigences de l'entreprise et celles de la famille est en contradiction avec cette image idéale. S'avouer cela à soi-même constitue déjà un grand effort... et demander de l'aide pour résoudre un tel « problème » demande un effort encore plus grand.

Lorsqu'il ose sauter le pas et demander de l'aide à des spécialistes de l'égalité et de la conciliation, les hommes courent un risque : ils ont peur que les mesures visant à améliorer la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle ne fassent qu'augmenter leur stress en maintenant la pression qu'ils subissent dans leur rôle de soutien de famille et en empiétant sur leurs rares moments de répit. C'est ce que l'expérience a appris à Christoph Walser. Selon lui, les hommes ont besoin de signaux clairs leur indiquant qu'eux aussi seront déchargés. Sinon, ils se méfient et ne participent qu'à moitié ou pas du tout (Walser, 2011).

Les craintes comme celles-là doivent être prises au sérieux, non seulement subjectivement mais objectivement. Il ne va pas encore de soi actuellement que des hommes s'engagent en faveur de l'égalité et, par exemple, demandent à leur employeur de réduire leur temps de travail. La crainte de voir sa carrière ralentir ou de supporter les regards obliques de ses collègues peut être tout à fait réelle et légitime, surtout lorsque la culture de l'entreprise est très axée sur la compétition.

Facteur de réussite 1 : Les projets destinés aux hommes sont axés, de la conception à l'évaluation, sur les situations de vie, les normes et les valeurs des hommes et ils comprennent et prennent en considération leurs craintes. Cela suppose que des hommes soient systématiquement impliqués dans les projets, dès le stade de la conception. La réalité masculine doit être valorisée et reconnue comme point de départ du travail en faveur de l'égalité.

4.2 - Les hommes parlent aux hommes

Les voix des hommes et des garçons jouent un rôle important. Les hommes affirment leur masculinité aux yeux des autres hommes, les garçons mesurent leur masculinité dans les yeux des autres garçons et des hommes. Il est essentiel de mobiliser des voix d'hommes pour parler à des hommes et à des garçons, explique Michael Kaufman (2004, p. 24–26).

Même si les femmes sont de plus en plus présentes dans les entreprises, la culture d'entreprise n'en reste pas moins fortement déterminée par le top management. Or, celui-ci se compose encore très majoritairement d'hommes, qui plus est animés par une éthique aiguë de la performance. Cela a des conséquences en ce qui concerne les marges de manœuvre formelles et informelles dont disposent les collaborateurs hommes pour continuer d'être considérés comme des éléments du groupe à part entière. C'est ce que l'on appelle dans la littérature spécialisée la « cooptation homosociale » (Meuser, 2004). Les mécanismes en jeu à ce niveau entravent subtilement les avancées de la politique de



l'égalité. Pour reprendre les mots d'un employé d'âge avancé : « Depuis que je travaille à 80%, je suis devenu une demi-portion aux yeux de mes collègues. »

Par conséquent, il faut des **messagers crédibles** pour travailler sur les questions d'égalité avec des hommes. Bien entendu, rien ne s'oppose en principe à ce que ces messagers soient des femmes plutôt que des hommes. Mais il est absolument indispensable premièrement qu'elles soient capables d'adopter un point de vue masculin afin de partager la perspective du groupe cible et deuxièmement qu'elles connaissent la culture et les codes tacites du monde (masculin) de l'entreprise. On s'expose inmanquablement à susciter de la résistance si le groupe cible a l'impression que le messager ne comprend absolument pas le monde dans lequel il vit ou s'il se sent visé par une « offensive de rééducation ». Les spécialistes masculins ont un avantage de départ. Les équipes de projet mixtes fonctionnent bien également.

Une partie de la crédibilité réside dans l'alliance entre la compétence technique et l'expérience personnelle. L'engagement de l'intervenant est crucial, estime Walser (2011). Il aura avantage à partir de sa situation quotidienne et du fait qu'il est concerné en tant qu'homme.

L'idéal, c'est quand le management lui-même soutient les projets en faveur de l'égalité destinés aux hommes et qu'il met notamment à disposition des locaux et du temps dans l'entreprise. Selon Bürgisser (2011a), les cadres hommes qui s'occupent activement d'égalité et prennent des mesures formelles en sa faveur envoient un signal important. Ils contribuent de manière déterminante à faire évoluer la culture et la politique du personnel de leur entreprise. Cet auteur ajoute que, comme il y a encore peu d'hommes pouvant servir de modèle en matière de conciliation travail-famille, la communication de modèles de rôles dans l'entreprise est une bonne chose.

Facteur de réussite 2 : Les projets destinés aux hommes ont besoin d'ambassadeurs ou de messagers de sexe masculin qui soient crédibles à la fois sur le plan professionnel et sur le plan personnel.

4.3 - Mettre l'accent sur les bénéfices

Les hommes qui contribuent à l'égalité de fait dans la vie professionnelle doivent souvent faire des sacrifices : ils sont moins disponibles pour leur entreprise, ils obtiennent moins de reconnaissance de la part de leurs collègues axés sur la compétition, le cas échéant ils travaillent moins et gagnent moins voire ont moins de chances d'avancement. Tous ces « moins » ne sont pas nécessairement attractifs pour des hommes habitués à penser en termes de performances. Ce n'est donc pas le « moins » qu'il faut mettre en avant, mais le « plus » : plus de temps pour soi et pour la famille, plus de qualité de vie et d'équilibre, plus de variété et d'allègements plus de relations avec les enfants et la compagne, etc. Comme le résumait Walser & Gessler (2008), les hommes sont séduits par les offres qui leur promettent un gain personnel, qui sont une source de plaisir et qui sont propres à les soulager.



La notion de **profit** doit également être mise en avant dans l'entreprise. Les possibilités de conciliation proposées aux hommes donnent souvent l'impression que l'entreprise leur « offre généreusement » une flexibilité. Dans l'idéal, il vaudrait mieux que le thème de la conciliation soit présenté comme profitable autant pour le collaborateur que pour l'entreprise (inversement, l'entreprise doit bien rappeler qu'une mauvaise gestion des ressources ou du lien familial peut être dommageable pour elle). Le profit pour l'entreprise doit être présenté au moyen d'arguments chiffrés¹⁷. Une feuille d'information du centre de compétences Work-Life GmbH (www.eff-portal.de) en fournit un nombre important. Elle explique que les entreprises qui facilitent la conciliation entre vie privée et vie professionnelle en tirent les avantages suivants :

- 16 % d'absentéisme en moins ;
- 15 % de taux de rotation du personnel en moins ;
- 17 % de productivité des collaborateurs en plus ;
- 17 % de motivation des collaborateurs en plus ;
- 13 % de satisfaction des collaborateurs en plus ;
- 25 % de retour sur l'investissement dans des conditions de travail favorables à la famille.

Comme le disait un expert dans une interview (Theunert, 2011), il s'agit de renforcer l'identité de la personne en tant qu'homme ET en tant que collaborateur : le collaborateur doit sentir qu'il a une valeur et qu'il apporte davantage à l'entreprise lorsqu'il trouve une bonne solution à son problème de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Facteur de réussite 3 : Les projets destinés aux hommes mettent l'accent sur ce qu'il y a à gagner, à la fois pour l'homme pris individuellement et pour l'entreprise.

4.4 - Choisir des méthodes et des conditions-cadre adaptées aux hommes

Pour avoir envie de participer à des manifestations ou à des projets consacrés à l'égalité et à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, les hommes doivent se sentir interpellés. Le choix des mots et des images joue un rôle décisif à cet égard. La transposition au groupe cible des hommes de projets à l'origine destinés aux femmes ne fonctionne pas nécessairement, quel que soit le succès obtenu par les projets d'origine. Au lieu d'un habillage « psychologique », mieux vaut adopter un langage concret et imagé allant droit au but (Theunert, 2011). Il peut être intéressant de présenter ses idées à un groupe-test pour avoir une appréciation.

Il faut également choisir des méthodes adaptées aux hommes. Cela suppose, par exemple, une bonne combinaison d'échanges verbaux et de **séquences d'action**. Les hommes ne se contentent pas de parler, ils veulent faire quelque chose ensemble car ils se vivent comme des êtres agissants et c'est en agissant ensemble qu'ils construisent leurs relations (Walser, 2011).

17 Le site www.vereinbarkeit.zh.ch propose un ensemble d'études et de rapports très utiles documentant les effets qu'une politique propice à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle développe dans les entreprises.



Cela suppose aussi une forme de communication qui laisse de la place aux échanges d'expériences à caractère pédagogique : le succès du projet dépend de la capacité à créer et nourrir des groupes d'hommes ; il faut créer une dynamique de compassion et travailler avec les hommes et les garçons auxquels on s'adresse de manière à développer leur ressenti émotionnel en créant un langage des émotions (Kaufman, 2004, p. 24 s.).

Dans l'idéal, les offres destinés aux hommes sont concrètes : elles conduisent au but, apportent des solutions, sont réalisables dans la pratique. Elles doivent en outre avoir un cadre réaliste et correspondre à la vie quotidienne concrète du groupe cible. Pour reprendre les paroles d'un expert, il ne sert à rien de se plaindre que les hommes s'intéressent trop peu à la question de la conciliation pour participer à un séminaire de trois jours avec deux nuits à l'hôtel. Ce qu'il faut, c'est adapter l'offre aux hommes, pas le contraire ! (Theunert, 2011). Il est recommandé de proposer des activités pendant les heures de travail rémunéré. Outre que cela aide à faire paraître l'offre comme « normale », cela montre l'importance que l'entreprise accorde à la thématique.

Facteur de réussite 4 : Les projets destinés aux hommes ont une forme et un fond qui sont adaptés à eux.



5 - Exemples tirés de la pratique et références

A la demande du BFEG, Markus Theunert présente dans ce chapitre des projets et des initiatives qui s'adressent à un public cible d'hommes pour mettre en marche des processus favorables à l'égalité dans les domaines thématiques suivants : travail rémunéré ; conciliation des vies professionnelle et familiale; carrière professionnelle au sens strict et au sens large.

Il est important de relever que tous les projets présentés ici ne satisfont pas aux critères requis par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes pour recevoir des aides financières selon la loi fédérale sur l'égalité (LEg). Ils véhiculent néanmoins une expérience précieuse pour le développement d'autres projets.

Cette liste de projets ne prétend pas à l'exhaustivité ; elle est d'ailleurs complétée en permanence. Vous connaissez d'autres projets intéressants ? Faites-nous en part : theunert@socialaffairs.ch.

5.1 - Projets cofinancés par le BFEG

Plusieurs projets s'adressant spécifiquement aux hommes ont pu être réalisés grâce aux aides financières prévues par la loi sur l'égalité. Le site Web du BFEG les présente en détail à l'adresse www.topbox.ch.

- **LUI** (Tessin) : projet de promotion du travail à temps partiel pour les hommes. Le but du projet est de montrer aux hommes les aspects positifs du travail à temps partiel. L'accent est mis sur la conciliation entre travail et famille. Le projet met au concours un prix de la conciliation, produit une exposition itinérante proposant le portrait de cinq hommes, anime des groupes de réflexion dans des entreprises pilotes et propose une formation ainsi qu'un accompagnement aux hommes qui travaillent ou souhaitent travailler à temps partiel.
www.sicticino.ch/main.asp?nav=&navcols=3c&IDR=543&IDR2=501&IDR3=384&IDL=5
Responsable du projet : Sabrina Guidotti, tél. 091 821 01 01, guidotti@sicticino.ch
- **Il y a de la place pour les hommes dans les professions de l'enfance.** Information, sensibilisation et organisation de journées de découverte dans des institutions (slogan: « Accueillir les enfants, c'est aussi l'affaire des hommes ! »).
www.educoman.ch
Conception : Thomas Beyeler Moser, Gender Affairs
- **Männer in die Unterstufe.** Campagne de sensibilisation pour l'accession des hommes aux professions de l'enfance.
www.unterstufenlehrer.ch
Responsable du projet : Beat Ramseier, Netzwerk Schulische Bubenarbeit, pl@unterstufenlehrer.ch, www.nwsb.ch



- **Uomo Lavoro Paternità.** Promotion de la conciliation travail-famille selon le point de vue des hommes. Des manifestations diverses et une publication mettent en avant le point de vue des hommes sur l'égalité dans la vie professionnelle et la conciliation travail-famille.
www.dialogare.ch/Corsi_pubblicazioni/azienda.php
Contact : Associazione Dialogare-Incontri, Osvalda Varini-Ferrari, tél. 091 967 61 51, osvalda.varini@bluewin.ch
- **Väter gewinnen.** Coaching, conseil et réseautage pour les hommes qui participent aux tâches domestiques et familiales.
www.forummann.ch/vaetergewinnen
Responsable du projet : Christoph Popp, tél. 071 344 45 53, ch.popp@bluewin.ch
- **Men's Walk & Talk.** Plate-forme d'échanges non conventionnelle pour les étudiants de sexe masculin engagés dans des filières d'études typiquement féminines (complétée par le congrès « Mehr Männer in typische Frauenberufe » des 24 & 25 novembre 2011 ; cf. www.fhsg.ch/mehr_maenner pour télécharger les exposés ; manifestation soutenue par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie).
Contact : Thomas Rhyner, Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen, tél. 071 950 25 52, thomas.rhyner@phsg.ch

5.2 - Projets destinés aux hommes : Suisse

Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

- **Life'n'work** (« Oser la conciliation famille travail ») invite les jeunes hommes à réfléchir à leur rôle en tant qu'homme, partenaire, professionnel et père. Ce programme fait partie de Profil+ (un projet commun des bureaux de l'égalité des cantons d'Appenzell Rhodes-Extérieures, Berne, Fribourg, Genève, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Saint-Gall, Valais, Vaud, Tessin et Zurich ainsi que des villes de Berne et Zurich, avec le soutien de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie), qui propose aux jeunes femmes et aux jeunes hommes une journée d'impulsion pour les préparer à la vie professionnelle compte tenu des spécificités de genre.
www.profil-plus.ch/f/questce_que_profil.htm
Contact : Helgard Christen, direction de Profil+, info@profil-plus.ch
(pour la liste des soutiens cantonaux : www.profil-plus.ch/f/qui_sommesnous.htm)
- **Männer am Zug.** Bourse d'offre de formations continues dans le domaine du coaching des hommes dans quatre communes du canton de Zoug.
www.maennerzug.ch/23122.html
Contact : Thomas Zehnder, directeur de MännerZug, tél. 079 634 93 10, info@maennerzug.ch
- **Väter-Runden.** Cercles d'échanges entre pères organisés par le Bureau UND (Equilibre entre famille et emploi pour les hommes et les femmes) dans différents cantons et communes.
Contact (régional) : www.und-online.ch/06_Kontakt/kontaktstellen.html



- **timeout statt burnout** (apprendre à décrocher pour éviter le surmenage). Les hommes tiraillés entre travail et famille, partenariat et individualité.

www.timeout-statt-burnout.ch

Responsables du projet : René Setz (setz@sunrise.ch) et Christoph Walser (christoph.walser@bluewin.ch)

Carrière professionnelle

- **Boys' Days.** Journées des garçons organisées par la Haute école des sciences appliquées de Zurich pour faire découvrir les champs professionnels de la psychologie appliquée et du travail social aux garçons scolarisés dans le secondaire et les écoles de culture générale.

www.zhaw.ch/fileadmin/user_upload/zhaw/diversity/veranstaltungen/2012/Boys_Days_Flyer.pdf

Contact : Stabsstelle Diversity/Gender, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, tél. 058 934 75 73, www.zhaw.ch/gender ou www.zhaw.ch/diversity

- **Ein Tag als Profi-Betreuer.** Projet de la Journée nationale Futur en tous genres pour faire découvrir aux garçons les métiers de la santé et du social (déclinaisons différentes selon les cantons).

www.nationalerzukunftstag.ch/de/jungs/projekte/ein-tag-als-profibetreuer.html

Contact : secrétariat de Futur en tous genres, tél. 041 710 40 06, info@nationalerzukunftstag.ch

- **Abenteurer Schule geben.** Projet de la Journée nationale Futur en tous genres pour faire découvrir aux garçons les métiers de l'enseignement (déclinaisons différentes selon les cantons).

www.nationalerzukunftstag.ch/de/jungs/projekte/abenteurer-schule-geben.html

Contact : secrétariat de Futur en tous genres, tél. 041 710 40 06, info@nationalerzukunftstag.ch

- **Werde Lehrer.** Projet d'étudiants de la Haute école pédagogique de Suisse centrale (PHZ Zug) pour inciter les jeunes hommes à devenir enseignant.

www.werde-lehrer.ch

Contact : Pädagogische Hochschule Zentralschweiz, tél. 041 727 12 40, info@zug.phz.ch

5.3 - Projets destinés aux hommes : autres pays

- **Boys' Day.** Journée d'action en Allemagne et en Autriche pour élargir les choix professionnels des garçons.

www.boys-day.de et www.boysday.at

- **Social Culture. Soziale Berufe für Männer.** CD du service du ministère fédéral autrichien du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs chargé



des questions de politique masculine. Propose le portrait de jeunes hommes ayant choisi des métiers atypiques pour leur sexe (dans le cadre du Boys' Day).

- **Netzwerk « Neue Wege für Jungs ».** Projet pilote conduit par le ministère fédéral allemand de la Famille visant à la constitution d'un réseau doté d'un bureau de services. Il fédère, soutient et suscite des offres régionales s'adressant spécialement aux garçons de la 5^e à la 10^e année scolaire pour réfléchir sur des questions ayant trait à l'organisation de la vie professionnelle et de la vie privée.
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=98266.html
- **ESF-Modellprogramm « Mehr Männer in Kitas »** (Fonds social européen). Programme allemand de développement et de mise en œuvre de stratégies visant à augmenter la proportion d'hommes parmi le personnel qualifié des crèches.
www.esf-regiestelle.eu/mehr_maenner_in_kitas
En 2012, le service de coordination « Männer in Kitas » a en outre créé un portail de services consacré à la reconversion professionnelle. Le site www.koordination-maennerinkitas.de propose aux hommes qui veulent se reconvertir dans un métier éducatif pour travailler dans une crèche toutes les informations utiles concernant les différents Länder.
- **ESF-Modellprogramm « Perspektive Wiedereinstieg »** (Fonds social européen). Ce programme allemand incite les hommes à soutenir leur partenaire dans le processus de réinsertion professionnelle.
www.esf-regiestelle.eu/perspektive_wiedereinstieg/index_ger.html
- **Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter.** Projet du gouvernement du Land de Basse-Autriche en faveur d'une politique du personnel favorable aux parents se concentrant sur les pères. But : augmenter la proportion d'hommes dans le service public de la Basse-Autriche et dans une sélection d'entreprises locales qui prennent un congé de paternité et qui travaillent à temps partiel pour pouvoir garder leurs enfants à la maison.
- **Syndicat Verdi.** Créé en 2001 en Allemagne, ce syndicat issu du regroupement de cinq syndicats compte 2,1 millions de membres, ce qui le place au deuxième rang des organisations syndicales allemandes. Le premier projet destiné aux hommes (« Zwischen Meeting und Masern ») voulait les encourager à vivre leur paternité activement. Il proposait des débats et des séances d'information ainsi qu'une étude scientifique (« Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem »). Verdi a publié en 2006 une brochure expliquant comment mettre sur pied des formations pour aborder avec des groupes variés d'hommes actifs la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie extraprofessionnelle. Suite à l'introduction du congé de paternité (« Vätermomente », les mois des pères) en Allemagne en 2007, Verdi a lancé le projet « Die Vätermomente kommen » (2007/2008). Les défis concrets ont été analysés, ce qui a permis de mettre en évidence les mesures à prendre. Le projet a débouché sur la rédaction de lignes directrices à l'attention des comités d'entreprise et des comités du personnel pour aider les hommes (et les femmes) à faire valoir leur droit au congé parental face à leur employeur. Pour faire suite à ce projet, un projet a été réalisé en 2009 pour créer une boîte à outils (comportant un CD-Rom interactif) destinée aux partenaires sociaux. La boîte à outils contient notamment des supports publicitaires et des argumentaires, des



présentations et des éléments de séminaire, des propositions d'actions créatives en entreprise ainsi que des textes de loi, des accords-types d'entreprise et des formulaires de demande. Le concept de la boîte à outils a été reconduit et approfondi dans le projet « Der väterfreundliche Betrieb » (2010), qui vise à rendre les entreprises plus ouvertes aux obligations familiales des pères, avec le soutien financier de la fondation BGAG-Stiftung Walter Hesselbach de l'Union des syndicats allemands (source : Schölper, 2012).

www.gender.verdi.de

- **Väter & Karriere.** Analyse et développement des potentiels que représentent les pères pour les entreprises. Slogan : les entreprises innovantes exploitent le potentiel de la paternité active.
www.vaeter-und-karriere.de
- **Väter gGmbH.** Fondée en été 2010, cette entreprise a pour but de permettre aux pères de concilier famille et travail. Elle est active dans le conseil en entreprise et la formation continue pour que se développent des politiques du personnel favorables à la famille.
www.vaeter-ggmbh.de
- **Väter in Balance.** Site Web encourageant les entreprises et les organisations sociales à prendre des mesures favorables aux pères.
www.vaeter-in-balance.de
Contact : Volker Baisch, VÄTER e.V., tél. 0049 173 614 30 07, volker.baisch@vaeter.de
- **FOCUS** (Fostering Caring Masculinities). Ce projet de l'UE a étudié comment améliorer l'acceptation de nouveaux rôles masculins dans l'entreprise et les autres organisations mais aussi comment encourager et aider les hommes à faire évoluer les rôles qui leur sont traditionnellement dévolus et à en élargir l'éventail.



6 - *Evaluation d'idées de projet*

Quelles sont les possibilités et les limites des aides financières selon la loi sur l'égalité (LEg) ? C'est ce que nous vous proposons de voir à travers l'analyse de cinq idées de projet fictives.

6.1 - Conciliation des vies professionnelle et familiale et conditions générales favorables à la famille dans les entreprises

Idée de projet : les pères qui travaillent en équipes successives ne voient quasiment pas leurs enfants durant la semaine. Un projet vise à les conforter dans leur rôle de père.

Sur le plan thématique, le projet rentre dans le champ des aides financières selon la LEg s'il a pour but d'améliorer la conciliation concrète entre l'engagement des pères dans la vie professionnelle et leur implication dans la vie quotidienne. Le projet doit être en rapport direct avec la situation professionnelle et les améliorations ou changements proposés doivent également porter sur la situation professionnelle. Voici quelques exemples de démarches pour concrétiser l'idée de base.

Le groupe cible élabore, avec ses supérieurs, un horaire de travail qui allie de manière optimale les exigences de la production et la présence dans les familles.

Le projet soutient un état des lieux dans l'entreprise pour répondre à la question : que pensent les collaborateurs des horaires de travail.

Dans le cadre du projet, un cours est organisé pour les pères en travail posté de 3 x 8 heures qui souhaitent apprendre à faire valoir, lors des entretiens d'évaluation, leur souhait de consacrer du temps à leur famille.

Le projet ne peut pas bénéficier d'aides financières selon la LEg si les améliorations ou changements proposés portent uniquement sur la situation extraprofessionnelle. Ce serait le cas, par exemple, s'il s'agissait d'apprendre aux pères à organiser plus activement le temps qu'ils consacrent à leur famille le soir et le week-end.

Idée de projet : les hommes sont plus fortement exposés au risque de surmenage. Un projet vise à faire comprendre la problématique de la double charge que constituent le travail et la famille et à faire de la prévention contre le surmenage.

Sur le plan thématique, le projet rentre dans le champ des aides financières selon la LEg s'il est réalisé dans une entreprise et qu'il est soutenu par l'employeur. En outre, il ne doit pas se limiter à expliquer comment chacun peut améliorer sa gestion individuelle du stress dû à la conjugaison entre activité professionnelle et obligations familiales, mais porter sur les causes de ce phénomène (p. ex. les horaires ou l'organisation du travail) et contribuer à agir sur ces causes.



A contrario, il ne serait pas accordé d'aides financières à un projet qui se déroulerait hors de l'entreprise et serait consacré uniquement à la gestion individuelle du stress et du volume de travail, comme par exemple un cours de relaxation pour les cadres.

Idée de projet : les qualifications acquises dans le travail domestique et familial ne sont quasiment pas reconnues sur le plan professionnel. Une campagne de sensibilisation cherche à expliquer aux employeurs quelle valeur cette expérience peut avoir en particulier pour les collaborateurs masculins.

Un rapport avec la vie professionnelle existe de par la définition du groupe cible (les employeurs). Sur le plan thématique, le projet peut rentrer dans le champ des aides financières selon la LEg. Mais la campagne doit soigner particulièrement son impact immédiat et la persistance de cet impact à moyen terme.

Idée de projet : les postes à temps partiel sont rares. Un site Web permet de trouver vite et facilement tous les postes à temps partiel vacants, notamment pour les cadres.

Sur le plan thématique, le projet rentre dans le champ des aides financières selon la LEg. Toutefois, ces aides sont destinées non pas à l'exploitation de sites Web et de portails d'information, mais au développement de sites nouveaux ou complémentaires liés à un projet, comme par exemple l'élaboration et la publication d'outils spécifiques destinés aux hommes souhaitant travailler à temps partiel (p. ex. préparation à un entretien avec l'employeur, feuille d'information sur les cadres et le temps partiel, etc.).

6.2 - Liberté du choix professionnel

Idée de projet : l'enseignement primaire manque de personnel qualifié masculin. Un projet vise à encourager les hommes d'âge moyen à se reconvertir dans ce domaine.

Un projet pilote veut développer une offre de reconversion pour former de futur enseignants du primaire. Sur le plan thématique, les études préparatoires, les tests de modèles, l'évaluation du projet, etc. rentrent dans le champ des aides financières selon la LEg. En revanche, celles-ci ne pourraient pas être attribuées pour financer dans la durée l'offre de reconversion issue du projet.

Vous voyez : pour pouvoir bénéficier d'un soutien, les projets doivent porter sur la vie professionnelle, même indirectement, et avoir pour but d'agir, d'une manière ou d'une autre, sur les structures en place dans le monde du travail. Un cours pour apprendre aux hommes à tenir un ménage ou un projet d'activité père-enfants sans rapport avec une activité professionnelle ne pourrait pas bénéficier d'aides financières selon la LEg.



7 - Bibliographie

Atkin, Lucille (2009). Global Symposion : Engaging Men & Boys in Achieving Gender Equality. A Summary Report : Cross Cutting Themes, Lessons Learned, Research Result and Challenges

Baillod, Jürg (2006). Travailler à temps partiel. Une chance pour les femmes et les hommes. Editions Réalités sociales Nouveautés*

Baur, Nina & Luedtke, Jens (2008) (éd.). Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland. Opladen: Farmington Hills*

Behnke, Christa & Döge, Peter (2005). Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem: Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Berlin*

Dans le cadre d'une étude pilote, Peter Döge et Christa Behnke ont analysé pour le syndicat Verdi ce qui, dans les entreprises, fait obstacle à une meilleure conciliation entre famille et travail. Une vue d'ensemble intéressante des problématiques du monde de l'entreprise.

Téléchargement gratuit : www.g-i-s-a.de/res.php?id=393

Bereswill, Mechthild ; Scheiwe, Kirsten ; Wolde, Anja (2006). Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtertheoretischer Sicht. Weinheim, Munich : Juventa*

Beyeler Moser, Thomas (2011). Les hommes veulent plus d'autonomie dans la gestion du temps. In : Questions au féminin, 34 (2011), n° 1, p. 26–30*

Le ministère fédéral allemand de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ ; service « Referat für Jungen und Männer in der Gleichstellungspolitik ») et le ministère fédéral autrichien du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, BMASK ; service « Männerpolitische Grundsatzabteilung ») ont réalisé des études de fond intéressantes (voir ci-dessous), qui peuvent être téléchargées gratuitement.

Lien BMFSFJ : www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html (mot-clé « Gleichstellung »)

Lien BMASK: <https://broschuerenservice.bmask.gv.at> (mot-clé « Männer »)

BMFSFJ (2007). Wege zur Gleichstellung, heute und morgen. Berlin

BMFSFJ (2008a). Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung: eine Sinus Milieu-Studie. Berlin

*



BMFSFJ (2008b). Perspektive Wiedereinstieg – Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Berlin

BMFSFJ (2010). Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebenslauf. Berlin

BMFSFJ (2011a). Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Berlin

BMFSFJ (2011b). Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe, Motive und Instrumente. Berlin.

BMFSFJ (2011c). 25 Jahre Bundesfrauenministerium – Von der Frauenpolitik zu einer nachhaltigen Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer. Berlin.

Borter, Andreas (éd.) (2004). Handbuch Väterarbeit. Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen. Classeur A4 avec annexes. Zurich : Rüegger Verlag*

Bürgisser, Margret (2011a). Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer. Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze. Berne : hep Verlag*

Bürgisser, Margret (2011b). Beruf und Familie vereinbaren – aber wie ? Berne : hep Verlag.*

La sociologue suisse Margret Bürgisser a publié en 2011 deux livres sur la question de la conciliation travail-famille pour les hommes. Dans le premier, elle analyse les problématiques centrales et esquisse des pistes de solutions pour un public de professionnels. Dans le second ouvrage, elle donne la parole à des hommes qui ont mis en place des modèles efficaces ou particulièrement intéressants de conciliation travail-famille.

Cremers, Michael ; Krabel, Jens ; Höyng, Stephan (2010). Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Ed. BMFSFJ, Berlin

Deutscher Bundestag (Parlement allemand) : Erster Gleichstellungsbericht – Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Bundestagsdrucksache 17/6240, 16.6.2011*

Döge, Peter & Volz, Rainer (2004). Männer – weder Paschas noch Nestflüchter. Zur männlichen Zeitverwendung in Deutschland, in : Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ) – Beilage zu «Das Parlament», n° B 46/2004, p. 13–23 (téléchargement : www.bpb.de/apuz/27982/maenner-weder-paschas-noch-nestfluechter)*

Döge, Peter & Volz, Rainer (2006). Weder Pascha noch Nestflüchter. Opladen

Gärtner, Marc & Riesenfeld, Vera (2004). Geld oder Leben ? Männliche Erwerbsorientierung und neue Lebensmodelle unter veränderten Arbeitsmarktbedingungen. In : Boeckle, Bettina & Ruf, Michael (éd.). Gender-Reader – Eine Frage des Geschlechts, p. 87–104. Wiesbaden : VS Verlag

Gesterkamp, Thomas (2007). Die Krise der Kerle. Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft. Berlin



Gesterkamp, Thomas (2010). Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. Opladen*

Journaliste et chercheur à Cologne, Thomas Gesterkamp maîtrise l'art d'écrire dans un style léger même lorsqu'il présente des problématiques complexes. Il éclaire les multiples facettes des défis personnels et professionnels qui se posent aux « pères modernes ». Parfait pour une première approche du thème de la conciliation travail-famille vu par les hommes.

Gross, Werner (2008). Beruflich Profi, privat Amateur ? Die seelischen Kosten der Karriere oder über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern. In : switchboard. Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit, n° 184/Frühjahr 2008, p. 20–23

Heinrich Böll-Stiftung (éd.) (2004). Männer und Arbeit. Zukunft der Arbeit(slosigkeit). Documentation d'un congrès organisé les 12 et 13 novembre 2004 à Berlin par le « Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse » et la fondation Heinrich Böll-Stiftung (téléchargement : http://gwi-boell.de/downloads/Maenner_arbeit_Nr.11.pdf)

Heinrich Böll-Stiftung (éd.) (2005). Geschlecht oder gesund ? Männer und Gesundheit. Documentation d'un congrès organisé les 20 et 21 mars 2005 à Berlin par le « Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse » et la fondation Heinrich Böll-Stiftung (téléchargement : http://gwi-boell.de/downloads/Geschlecht_oder_gesund_Nr.13.pdf)

Heinrich Böll-Stiftung (Hrsg.) (2007): Männerpolitik(en). Documentation d'un congrès organisé les 30 juin et 1^{er} juillet 2006 à Berlin par le « Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse » et la fondation Heinrich Böll-Stiftung (téléchargement : <http://www.gwi-boell.de/web/publikationen-forum-maenner-maennerpolitik-254.html>)*

Höyng, Stephan (2008). Männer – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. In : Krell, Gertraude (éd.). Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen. Wiesbaden*

Icken, Angela (2012). Von der Frauenpolitik zur Politik der Geschlechtergerechtigkeit für Frauen und Männer. In : Theunert, Markus (éd.). Männerpolitik – Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden : Verlag für Sozialwissenschaften*

Kapella, Olaf & Rille-Pfeiffer, Christine (2011). Papa geht arbeiten : Vereinbarkeit aus Sicht von Männern. Opladen : Barbara Budrich*

Kaufman, Michael (2004). Transforming our interventions for gender equality by addressing and involving men and boys : a framework for analysis and action. In : Ruxton, Sandy (éd.) : Gender Equality and Men Learning from Practice, p. 19–27. Oxford

Krabel, Jens & Stuve, Olaf (2006). Männer in « Frauen-Berufen » der Pflege und Erziehung. Opladen : Barbara Budrich*

Krall, Hannes (éd.) (2005). Jungen- und Männerarbeit. Bildung, Beratung und Begegnung auf der « Baustelle Mann ». Wiesbaden : VS Verlag*

*
Disponibile au Centre de documentation
du BFEG
www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html



Krell, Gertraude (2008). Chancengleichheit durch Personalpolitik – Ecksteine, Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverständnis als Rahmen. In : Krell, Gertraude (éd.). Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen. Wiesbaden

Lehner, Erich (2012). Männer und Gleichstellung – eine spannungsreiche Beziehung. In : Theunert, Markus (éd.). Männerpolitik – Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden : Verlag für Sozialwissenschaften*

Leuthold, Fabian (2010). Gleichstellungsanliegen aus Männersicht. Männer mit Gleichstellungseingagement formulieren ihre Anliegen : Ergebnisse einer Bestandesaufnahme mit Schwerpunkt Deutschschweiz. Document de travail non publié du Bureau de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH) du canton de Berne.

La revue Schweizer Männerzeitung propose gratuitement en ligne l'ensemble des numéros qu'elle a publiés à ce jour. La revue paraît quatre fois par an, avec à chaque fois un thème principal différent. Elle aborde régulièrement des questions à l'interface entre le monde du travail et l'émancipation des hommes (lire p. ex. « Anderes Wirtschaften » dans l'édition 2/11 ou « Arbeitswelten » dans l'édition 2/09).

Lien : www.maennerzeitung.ch/zeitungen_archiv.php

Matzner, Michael (2004). Vaterschaft aus der Sicht von Vätern. Subjektive Vaterschaftskonzepte und die soziale Praxis der Vaterschaft. Wiesbaden

Meier-Schatz, Lucrezia (2011). Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro Familia Suisse : sur mandat du canton de Saint-Gall*

Grâce à cette étude commandée conjointement par le canton de Saint-Gall et Pro Familia Suisse, on dispose pour la première fois de chiffres représentatifs sur les réalités du monde du travail et les perspectives qu'il offre aux hommes. Une importante étude de référence pour la Suisse

Téléchargement gratuit :

www.sg.ch/home/staat_recht/recht/gleichstellung/jcr_content/Par/downloadlist/DownloadListPar/download.ocFile/104868_ProFamilia_Studie%2009022011.pdf

Messner, Michael A. (1997). Politics of Masculinities. Men in Movements. Thousand Oaks

Le sociologue américain fait partie des pionniers du développement de politiques en faveur des hommes axées sur l'égalité. Son « triangle de la politique pour les hommes » analyse tout à la fois les privilèges masculins, les coûts et les diversités. Un classique.

Meuser, Michael (2004). Geschlecht und Arbeitswelt – Doing Gender in Organisationen. Exposé prononcé le 29.04.2004 devant le Deutschen Jugendinstituts e.V. à Halle

*



Meuser, Michael (2005). Vom Ernährer zum « involvierten » Vater ? Zur ambivalenten Modernisierung von Männlichkeit. In : figurationen. gender literatur kultur, 6, Jg. 2, p. 91–106.

Office fédéral de la santé publique (2010). Fiche technique « Santé des femmes – santé des hommes ». Berne

www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/10417/10492/10494/index.html?lang=fr

Page, Roman (2011). Frauenlöhne, Männerlöhne. Vollzeitlöhne, Teilzeidlöhne. Lohnentwicklungen in der Zürcher Privatwirtschaft 2002 bis 2008. Statistisches Amt des Kantons Zürich : sur mandat du Bureau de l'égalité du canton de Zurich*

Possinger, Johanna (2010). Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf. Eine Analyse betrieblicher Hindernisse. BGSS Working Paper No. 1, Institute of Social Sciences, Humboldt-Universität zu Berlin (téléchargement : www.vereinbarkeit.zh.ch)*

Puchert, Ralf ; Gärtner, Marc ; Höyng, Stephan (2005) (éd.). Work changes Gender. Men Equality in the Transition of Labour Forms, Opladen 2005*

Rüling, Anneli (2007). Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Francfort : Campus*

Schölper, Dag (2008). Männer- und Männlichkeitsforschung – ein Überblick.

Dans son article disponible en ligne, le politologue et sociologue allemand Dag Schölper propose une vue d'ensemble fournie des principaux concepts, modèles et questionnements qui ont cours dans la recherche sur les hommes et la masculinité. Idéal pour un tour d'horizon rapide.

Lien : http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/dag_schoelper/dag_schoelper.pdf

Schölper, Dag (2012). Zivilgesellschaftliche Männerpolitik in Deutschland. In : Theunert, Markus (éd.). Männerpolitik – Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden : Verlag für Sozialwissenschaften*

Schwitzer, Karin (2011). Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen. Francfort : Campus*

Strohmeier, Klaus Peter (2005). Familienleben und Familienpolitik in Europa – und die Männer ? Was lehrt uns der internationale Vergleich ? In : Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (éd.) : Familienplanung und Lebensläufe von Männern. Kontinuitäten und Wandel. Documentation. Berlin.

Strub, Silvia & Stocker, Désirée (2010). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes (résumé en français). Sur mandat de l'Office fédéral de la

*
Disponible au Centre de documentation
du BFEG
www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html



statistique (section Salaires et conditions de travail) et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes *

Süfke, Björn (2008). Männerseelen. Ein psychologischer Reiseführer. Düsseldorf.

Switchboard, la revue allemande consacrée au travail psychosocial auprès des garçons, des hommes et des pères, propose un registre en ligne des quelque 3500 articles qu'elle a déjà publiés. Tous les articles et les numéros de la revue peuvent être obtenus sur CD-Rom. Une mine d'informations.

Registre : www.maennerzeitung.de/register/index.php

Pour commander des CD-Rom :

www.maennerzeitung.de/register/themenregister.php#switchboard_auf_cd_kaufen

Theunert, Markus (2011). Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz : Grobkonzept betreffend männerspezifischer Anliegen zur Realisierung von Chancengleichheit im Erwerbsleben. Rapport non publié

Theunert, Markus (éd.) (2012). Männerpolitik. Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften*

Première étude systématique des politiques en faveur des garçons, des hommes et des pères axées sur l'égalité dans l'espace germanophone. Avec proposition d'un cadre de référence.

Volz, Rainer & Zulehner, Paul M. (1998). Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. Ostfildern : Schwabenverlag

Volz, Rainer & Zulehner, Paul M. (2010). Männer in Bewegung – Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Ministère fédéral allemand de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse

Le ministère de la Famille et les Eglises en Allemagne sont à l'origine d'une étude remarquable sur le fond comme sur la forme : dix ans après une première enquête, les hommes allemands ont été interrogés une deuxième fois sur leurs souhaits et leurs opinions concernant le travail, la famille, le couple, les amis et les loisirs. Une intéressante source de données.

Téléchargement gratuit :

www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung.did=121132.html

Volz, Rainer (2012). Arbeit ist sein (ganzes) Leben ? – Männer und Erwerbsarbeit. In : Theunert, Markus (éd.). Männerpolitik – Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden : Verlag für Sozialwissenschaften*

Walser, Christoph & Wild, Peter (2002). Men's Spirit. Fribourg-en-Brisgau : Herder Verlag.



Walser, Christoph & Gessler, Martin (2008). Wie gelingt Männerarbeit ? Document de travail non publié du service de l'égalité entre femmes et hommes de l'Eglise réformée évangélique du canton de Zurich.

Walser, Christoph (2011). Wie Männer leben. Neue Männerbilder im Spannungsfeld Alltag. Exposé prononcé à l'occasion de la journée de réseautage sur la politique en faveur des hommes et le travail psychosocial auprès des hommes (« Vernetzungstreffen zu Männerpolitik und Männerarbeit ») organisée à Vienne (Autriche) le 16.06.2011.

Walter, Heinz & Eickhorst, Andreas (2012). Das Väter-Handbuch : Theorie, Forschung, Praxis. Giessen : Psychosozial-Verlag

Les contributions de 38 auteur·e·s, dont un quart de Suisses, offrent une grande richesse de perspectives sur des aspects techniques, politiques et personnels de la paternité et du rôle de père. Ce guide veut être un ouvrage de référence fondé pour toutes celles et tous ceux qui s'occupent de questions concernant les pères, les familles, le genre et l'égalité. Promesse tenue.

Werneck, Harald ; Beham, Martina ; Palz, Doris (2006) (éd.). Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Gießen*

Werner, Martin (2008). Männliche Familienarbeit: Ressourcen und Belastungen. Eine Untersuchung bei der Vereinigung Avanti Papi (Progressive Väter Schweiz). Travail de master non publié*

Wippermann, Carsten ; Calmbach, Marc ; Wippermann, Katja (2009). Männer : Rolle vorwärts, Rolle rückwärts ? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern. Opladen : Barbara Budrich*

Wolde, Anja (2007). Väter im Aufbruch ? Deutungsmuster von Väterlichkeit und Männlichkeit im Kontext von Väterinitiativen. Wiesbaden

*