Témoignage d’Antoine de Gabrielli

mardi 13 septembre 2016

Antoine de Gabrielli est dirigeant d’entreprise, fondateur de l’association Le mercredi c’est Papa et du réseau Happy-Men, deux structures dédiées à la sensibilisation des cadres aux enjeux de l’égalité professionnelle comme outil de management et pour une meilleure articulation des temps de vie. Il donne ici un aperçu des freins identifiés et des leviers utilisés pour les débloquer.

Mots-clé : Egalité professionnelle • engagement des managers

Articulation des temps de vie : l’auto-censure est très forte

« Avec ma femme, nous avons créé notre propre entreprise, Companieros, pour n’avoir à renoncer ni à notre vie professionnelle ni à notre vie familiale. Notre métier est d’accompagner la transformation managériale pour valoriser tous les talents. Cela pose évidemment la question du plafond de verre qui pénalise professionnellement les femmes. Mais aussi celle du plancher de verre qui, au sein du monde professionnel, empêche les hommes de faire reconnaître leurs contraintes légitimes de vie privée. Le jour où un manager homme continuera à apparaître comme engagé alors qu’il aura choisi de passer en temps partiel, alors le plafond de verre aura globalement disparu. Si la culture du présentéisme bloque la promotion professionnelle des femmes, elle affecte aussi beaucoup d’hommes : ceux qui assument de vraies responsabilités familiales, qui ont la garde - alternée ou non - de leurs enfants, qui ont des parents dépendants, qui souhaitent s’investir dans un mandat municipal, une activité associative...

Sur le papier, en particulier dans les grands groupes, beaucoup de pratiques sont acquises pour faciliter une meilleure articulation des temps de vie. Reste la question du regard porté sur ceux qui en profitent. L’auto-censure contribue à la trop lente évolution des comportements.

Avec l’association Mercredi-c-Papa, Companieros anime le réseau Happy Men. Il réunit des hommes, managers et cadres dirigeants qui veulent agir en faveur de l’égalité professionnelle. Nous insistons sur l’enjeu managérial d’une meilleure valorisation de tous les talents - ceux des femmes en tout premier lieu - que plusieurs études relient à de meilleures performances. En tant que professionnels, ça ne peut pas les laisser indifférents. Nous montrons aussi qu’un meilleur partage des responsabilités familiales est le corollaire indispensable de l’égalité entre hommes et femmes dans le monde professionnel.

Nous ne proposons pas aux hommes de travailler moins pour mieux réussir leur vie personnelle, mais de chercher comment réussir les deux, en couple. C’est un discours de winner en quelque sorte, dont je n’abuse pas, mais plus en phase avec une certaine psychologie masculine. Lorsque des hommes comprennent que l’égalité professionnelle peut leur permettre de sortir de l’impasse dans laquelle ils se trouvent souvent enfermés ("*réussir au sacrifice de ma vie de famille*"), leur intérêt est manifeste. Cela relativise l’idée selon laquelle les hommes sont bien contents de se consacrer à leur travail pour échapper aux responsabilités familiales. Leur désir de profiter davantage de leur famille et de leur couple est confirmé par de nombreuses études ».

Des hommes heureux

Le réseau Happy-Men est présent dans onze entreprises avec 33 cercles d’hommes : des cadres, des managers et des dirigeants, soit des professionnels qui ont le pouvoir décisionnel de transformer les pratiques managériales et la culture des organisations en faveur de l’égalité professionnelle et d’une meilleure articulation des temps de vie. Le réseau se structure en cercles de 10 à 15 Happy Men au sein

des différentes entreprises partenaires. Les cercles sont animés par des référents Happy Men, formés par l'association aux enjeux de l'égalité professionnelle. Ils se réunissent cinq fois par an en moyenne à l'occasion d'un déjeuner. Dès qu'ils grandissent, les cercles essaiment afin de toucher un maximum de décideurs au sein d'une même organisation. Tous les Happy Men sont invités à suivre un parcours de formation, à échanger entre eux sur les bonnes pratiques managériales et à se rapprocher des réseaux de femmes de leur entreprise. Il leur est aussi proposé de prendre un engagement personnel de transformations dans leur vie professionnelle et/ou personnelle. Un forum réunissant tous les cercles est organisé chaque année.

Copyright © Site de l'Association Adéquations - http://www.adequations.org/spip.php?article2461