

GRAZIA enquête

AU DÉBUT, IL A REÇU  
LE SOUTIEN DE SES  
COLLÈGUES ET, DOUCEMENT,  
ON L'A MIS À L'ÉCART...

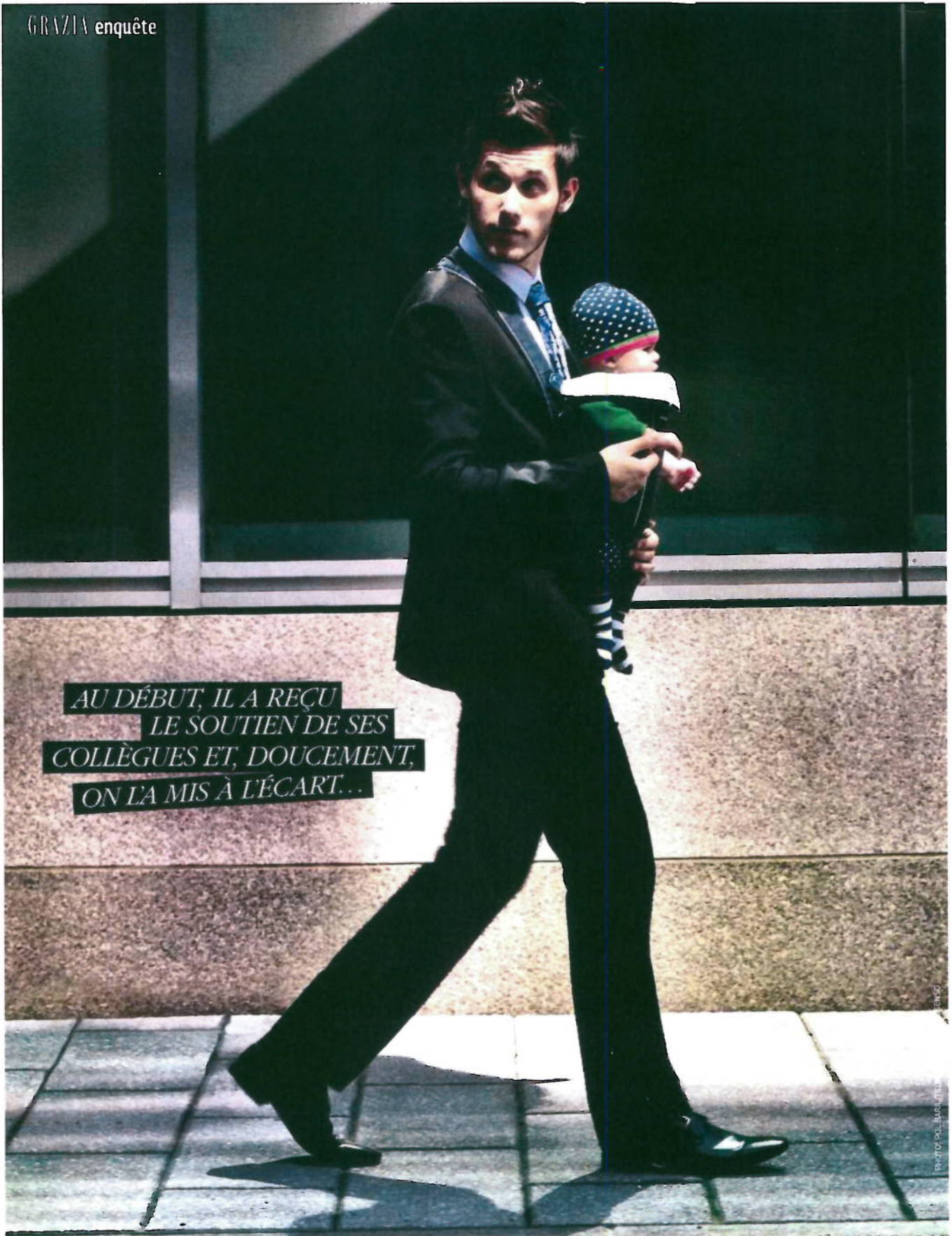


PHOTO: P. J. BARTOLINI

## De papa poule à Pôle emploi

# MALVUS,

## LES NOUVEAUX PÈRES

### AU TRAVAIL?

Les réunions à 19 heures? Impossible pour eux. Les heures sup? C'est à leurs enfants qu'ils les consacrent. Risqué, dans un monde du travail toujours plus concurrentiel? *Grazia* a enquêté sur ces daddys à dada sur leur rôle de père. Par Adrienne de MALLERAY

**T**out commence par une discussion, par «quelqu'un qui m'a dit que...», une histoire anecdotique. Sauf que, quelques jours plus tard, il y en a une deuxième qui ressemble à la première, puis une troisième... et là, on se demande si on n'est pas à la veille d'un nouveau phénomène. Cette histoire, c'est celle d'un homme en passe de perdre son boulot, et de grossir les rangs du Pôle emploi. Pourtant, tout allait bien pour lui: une femme, des enfants, une carrière en flèche dans une entreprise en vue. Et puis il y a eu la séparation. Le problème de la garde... Pour elle? Pour lui? Il s'est battu pour les avoir, ses mêmes, et il a gagné. A présent, il allait être seul à gérer les horaires impossibles des sorties de crèche, les devoirs, les dîners, les bobos, les câlins... Autour de lui, les encouragements pleuvaient. Il était le porte-drapeau des papas parfaits. Tous les jours, il rentrait avant 19 heures. Le matin, c'est après avoir déposé les enfants à l'école qu'il prenait un peu de temps pour se préparer. Il arrivait plus tard au bureau et repartait plus tôt. Au début, il a reçu le soutien de ses collègues et puis, doucement, on l'a mis à l'écart. Il n'était pas là en cas de coup de feu la veille d'un événement. Le soir, il était rarement

joignable. A mesure qu'il investissait ce nouveau rôle de père, cet homme d'une quarantaine d'années désinvestissait sa carrière. Les portes du placard professionnel se sont ouvertes. Dossiers moins intéressants, responsabilités moindres... A l'heure des coupes budgétaires et des plans de crise, il est le prochain sur la longue liste des économies.

#### VICTIMES DE DISCRIMINATIONS

Ce père fait partie de ceux qu'on a appelés les nouveaux pères: ces papas qui sont les premiers aux réunions parents profs, qui organisent des parties de chat perché au parc et préparent les soupes mieux que personne. Hyperinvestis, ils font tout comme les mamans, quitte à nous donner des complexes. Certains diront papas poules, d'autres préféreront parler de pères qui tiennent enfin leur rôle. Comment se fait-il que certains d'entre eux soient maintenant sur la touche? Comment s'est organisée la vie de ces papas au sein de l'entreprise? Ont-ils connu les mêmes difficultés que ces mamans habituées aux triples journées en moins de vingt-quatre heures? Sont-ils devenus, comme elles, des équilibristes jonglant sur les emplois du temps, changeant de costumes plusieurs fois par jour, menant sur le fil une vie de salarié et de parent, ou ont-ils trouvé une autre organisation? Ma première surprise a été de découvrir que ces papas, rares spécimens dans les entreprises, étaient eux aussi victimes de discriminations. Pierre-François, père de deux enfants, a fait un choix rare pour un homme, il travaillait quatre jours et passait une journée avec eux. Un rythme qu'il a particulièrement apprécié, mais il le reconnaît: «*On est moins mis en évidence quand on fait ce choix. C'est un peu un sacrifice sur le plan professionnel. Moi, j'avais vécu plein de choses*

«LES HOMMES NE LOUVOIENT  
PAS ENTRE VIE DE  
FAMILLE ET BOULOT.  
ILS CULPABILISENT MOINS.»



*avant, ça n'était donc pas du tout un manque.» Une paternité assumée au sein de l'entreprise n'est pas seulement un frein, elle surprend. Papa Poule, pseudo derrière lequel il se cache, est lui aussi père de deux enfants. Il a vécu sa paternité comme une réalisation de lui-même. Pour lui, il était évident, avant même d'avoir ses bouts de chou, qu'il serait hyperprésent. Cette année, pour soulager sa femme, c'est lui qui fait les sorties d'école. Si avoir des enfants n'a pas été un frein à sa carrière, il a été surpris des commentaires qu'il entendait: «*Quand on prend un jour parce que notre enfant est malade et ne peut pas aller à la crèche, j'ai des réflexions comme: "Ta femme, elle ne peut pas s'en occuper?" On a l'impression qu'un papa qui s'investit, c'est un peu pour le plaisir. Dès qu'il y a un imprévu, c'est à la maman de gérer.*»*

#### LE PLAFOND DE VERRE POUR TOUS

En couple, les papas qui participent vraiment aux tâches familiales sont encore rares. Dans la majeure partie des cas, les femmes sont seules à s'en occuper. Mais avec plus de 40 % des mariages qui finissent en divorces, cette situation est en train de changer. Elodie Cingal est psychologue. Spécialiste du soutien en cas de divorce ou de séparation, elle suit de nombreux pères tout juste divorcés. Après avoir vécu la violence d'un procès, ils découvrent les

difficultés qu'impose la vie de papa solo au travail: «*Ils se trouvent face à une entreprise qui les décrédibilise, face à des supérieurs qui ne vont pas leur donner de promotion. Puisqu'ils ne sont pas disponibles et corvéables, on va les laisser là où ils sont. On va même les mettre à l'écart et ils n'auront plus d'évolution, ni de promotion. (...) Ils découvrent le plafond de verre.*» Des discriminations que les femmes, et encore plus les mères, subissent depuis longtemps. Selon la psychologue, les pères sont probablement moins touchés, mais ils gèrent moins bien ce genre de situations. «*Les hommes font les choses de front, ils ne louvoient pas entre vie de famille et boulot. Quand ils investissent la sphère familiale, ils mettent de côté leur vie professionnelle. Ils culpabilisent beaucoup moins que les femmes et font des choix plus simples, car ils peuvent choisir.*»

#### ILS REVENDIQUENT LEUR PATERNITÉ

A la discrimination «classique» vécue par les femmes dans les entreprises s'ajouterait une différence d'attitude. Selon les chiffres de l'Insee, un père sur neuf modifie son rythme de travail après la naissance d'un enfant, contre une femme sur deux. Ils sont donc une minorité, mais qui devient de plus en plus visible. Isabelle est DRH. Cette grande blonde, féminine et apprêtée, a plus de quinze ans d'expérience dans les médias et la communication. Avec le temps, elle a vu les hommes changer. «*De plus en plus de salariés, même des cadres, disent: "Aujourd'hui je reste tard, mais demain, je pars tôt car je vais chercher les enfants à la crèche."*» Mais la différence la plus flagrante, selon elle, c'est la manière dont ils affichent leur paternité au sein de l'entreprise. «*Ils imposent de plus en plus leur emploi du temps à l'employeur, quel que soit leur niveau dans l'entreprise, même les jeunes cadres et les jeunes directeurs font ces choix. Il y a dix ans, on ne voyait pas un directeur dire: je pars, je vais chercher mes enfants. Aujourd'hui, ils peuvent même envoyer un mail pour dire qu'ils ne peuvent pas avoir une réunion car ils sont de sortie d'école le lendemain. Il y a quelques années, c'était impensable, encore moins par écrit.*» Ces pères assument et revendiquent haut et fort leur paternité, ils ne cachent pas le fait qu'ils aient des enfants. Un comportement qui n'a rien à voir avec celui d'une femme. Bien souvent, une femme ne cherche pas à afficher sa vie de mère. Au

contraire, elle essaie de gommer cet état, de peur d'avoir des ennuis. Elle fait semblant d'aller aux toilettes pour disparaître en douce à 18 heures... Elle s'échappe, une pile de dossiers sous le bras, en garantissant que «oui, elle sera joignable toute la nuit», voire elle revient au bureau une fois les enfants couchés. Elle planque ce qui pourrait la distinguer des autres salariés, de peur que cette maternité soit vue comme un fardeau. Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (oui, ça existe...), me le confirme: «*Quand les hommes souhaitent s'investir dans la famille, ils osent davantage que les femmes. S'ils veulent arriver à 9h30 au lieu de 8h30 pour déposer leurs enfants à l'école, ils n'hésitent pas à en parler à leur manager pour négocier leurs horaires. Une femme va être plus réticente, elle va moins l'afficher. Elle a d'emblée l'impression que si elle en parle, elle va être discriminée dans sa carrière. Le respect du système en place est plus fort chez elles, elles ont peur d'être cataloguées comme mère de famille et non comme une personne prête à faire progresser l'entreprise.*»

### DANS LEUR BON DROIT

L'autre différence viendrait de la perception du monde du travail. Selon Jérôme Ballarin, «*ces pères ont le sentiment d'être dans un système construit pour et par les hommes et se sentent plus libres pour le faire évoluer, alors que les femmes subissent ce système. Elles ont le sentiment de devoir s'intégrer aux forçeps*». Au bureau, les hommes se sentiraient en terrain conquis alors que les femmes essaieraient de se faire une place. Devenus parents, ces clichés persisteraient, des enquêtes américaines ont démontré qu'il était plus valorisant pour un homme d'avoir un enfant dans une entreprise que pour une femme (voir encadré). Dont acte. Si à l'intérieur de l'entreprise, ces pères se sentent dans leur bon droit, à l'extérieur aussi, on ne cesse de vanter leurs mérites. Depuis quelques années, les publicités sont



### ET LA "PROMOTION BIBERON", ON EN PARLE?

Aux Etats-Unis, quand le père n'est pas un papa surinvesti (la majorité des hommes), la paternité serait un atout pour un salarié. C'est le constat d'une étude menée par Michelle Budig, de l'Université du Massachusetts. Le salaire des papas américains augmenterait ainsi de 6 % à l'arrivée d'un enfant, tandis que les femmes seraient pénalisées de 4 %. Pour l'universitaire, interrogée par le *New York Times*, cela résulte des stéréotypes liés aux sexes: «*Pour les employeurs, les pères sont plus stables et plus investis dans leur travail. C'est l'exact opposé de la manière dont les mères qui travaillent sont trop souvent perçues. Dans l'imaginaire collectif, elles travaillent moins et sont plus facilement distraites*». L'égalité professionnelle n'est pas encore faite.

«**LES NOUVEAUX PÈRES SE SENTENT PLUS LIBRES QUE LES FEMMES POUR FAIRE ÉVOLUER LE SYSTÈME**»

de plus en plus nombreuses à les mettre en scène dans les tâches familiales, célébrant, parfois en les moquant un peu, ces papas attelés aux tâches domestiques. Pub pour les voitures, pour les crèmes, pour les cuisines... on ne compte plus les affiches en 4 x 3 s'appuyant sur ces papas modèles. Leur choix a été justifié et encouragé.

### INVERSER LES SEXES

Ce contexte ne les a-t-il pas poussés à entrer en paternité comme on entre en religion? Quitte à dépasser les bornes? La gymnastique féminine consiste à jongler entre vie professionnelle et vie de mère. Il ne s'agit pas de choisir l'un ou l'autre, mais de mener à bien les deux de front. Quelques exemples: Marie, 40 ans, designer, part chaque fois pendant les vacances scolaires avec trois valises: ses affaires, les vêtements de ses enfants et ses dessins. Julie, 31 ans, a toujours deux portables sur elle, le pro et le perso. Karine, 33 ans, quitte le bureau à 21 heures. Le matin, elle se lève à 6h30 pour se préparer, faire réciter les devoirs et être à 8h30 au bureau. L'envie de mener à bien leur carrière professionnelle sans qu'on leur reproche d'être des mauvaises mères a fait d'elles les nouveaux superhéros du XXI<sup>e</sup> siècle. C'est ce que n'ont pas compris ces papas qui paient aujourd'hui le prix de leur investissement familial. Trop sûrs d'eux, trop valorisés, ils n'ont pas vu que la société nous imposait encore de changer de costume entre la famille et le travail, que concilier les deux était un challenge permanent. Ils ont reproduit le cliché homme au travail, mère à la maison, en inversant les sexes alors que l'enjeu de ce siècle, c'est justement d'avoir le droit aux deux. «*Les discriminations qui touchent les hommes sont le meilleur levier pour faire évoluer les choses, selon Jérôme Ballarin. Il faut montrer aux hommes qu'eux-mêmes sont pénalisés par un système qui valorise parfois plus présentisme que résultats concrets. Qui demande même un surinvestissement, au détriment d'un équilibre qui est aussi un facteur de performance. Créativité, qualité des relations naissent de cet équilibre et permettent un travail plus efficace et plus performant.*» Pour autant, ce sont peut-être ces nouveaux pères qui feront bouger les lignes. •