



COMMUNIQUÉ – 7 juin 2017

Le 1^{er} juin dernier s'est tenu le 3^{ème} Forum des Happy Men.

Cette manifestation a suscité un certain nombre de réactions dans la presse et sur le réseau social Twitter.

Le réseau Happy Men a pu être mal compris dans ses intentions. Ceci nous amène à rappeler les fondements de cette initiative.

Qu'est-ce que le réseau Happy Men ?

Le réseau Happy Men est un programme de sensibilisation et de formation des hommes cadres, managers et dirigeants à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Nous revendiquons de cibler spécifiquement ces « hommes cravatés » car ils sont le passage obligé de toute évolution significative en matière d'inégalités dans le monde du travail, du simple fait qu'ils occupent l'essentiel des postes de pouvoir ⁽¹⁾.

Le réseau Happy Men permet aux entreprises de toucher spécifiquement cette population, avec une approche innovante permettant un changement de regard sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, trop souvent vu comme une question ne regardant que les femmes.

Ce que Happy Men n'est pas

Happy Men ne prétend pas traiter dans sa globalité la question des inégalités entre femmes et hommes. Son champ d'action est l'entreprise et il se concentre sur l'enjeu particulier de faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités, pour un partage plus équilibré des postes à responsabilité dont les femmes sont trop souvent exclues.

Happy Men n'est pas un mouvement "masculiniste" ou de défense des intérêts des hommes. En revanche, pour convaincre les hommes de s'intéresser à la question de l'égalité femmes-hommes, Happy Men a cherché à s'appuyer sur les bénéfices que les hommes pouvaient y trouver, à savoir : lutte contre les stéréotypes de genre, rupture avec la culture du présentéisme au travail et les injonctions à la mobilité. Les femmes souffrent d'inégalités et de discriminations dans la sphère professionnelle et Happy Men estime que les hommes ont leur rôle à jouer dans ces combats, au bénéfice de tous.

C'est un enjeu de cohésion sociale et de lutte contre les talents gâchés, comme le montrent des études américaines sur le « leaky pipeline » (« tuyau percé ») : lorsque les femmes ne sont pas considérées à leur juste valeur dans le monde du travail, ce sont autant de compétences non utilisées.⁽²⁾

Le réseau Happy Men n'est pas non plus une émanation de mouvements traditionalistes avec une vision essentialiste du monde. Il œuvre exclusivement au service d'une égalité réelle au sein du monde professionnel, qui passe par une meilleure articulation, pour les hommes et les femmes, entre vie privée et vie professionnelle.

Comment fonctionne le réseau Happy Men ?

Le réseau Happy Men se développe par la constitution de cercles d'hommes qui vont se former ensemble sur la question de l'égalité femmes-hommes.

Dans une première phase, ces cercles sont non mixtes, pour assurer une liberté maximale d'échanges, comme dans de nombreux réseaux de femmes en entreprise.

Dès leur formation achevée, en général au bout de 6 mois, les cercles sont invités à travailler en étroite collaboration avec les réseaux de femmes pour faire aboutir les transformations nécessaires dans le management de l'entreprise.

Pourquoi cette phase de non-mixité?

Ce qui est proposé aux Happy Men, c'est de franchir des barrières culturelles fortement ancrées.

Cela ne peut se faire que dans un climat d'empathie et de confiance, qui permet aux uns et aux autres de partager en vérité leur ressenti, leurs frustrations et leurs contradictions, et aboutir à de vraies prises de conscience ⁽³⁾.

Il peut paraître paradoxal de mettre tant d'énergie et d'engagement dans une facette aussi réduite de la large problématique des inégalités femmes-hommes, mais notre conviction est que:

- 1- Le partage des charges parentales et domestiques ainsi que le partage de la charge mentale sont des éléments indispensables sur le chemin de l'égalité femmes-hommes au travail ⁽⁴⁾.
- 2- La seule façon de faire "bouger les hommes" est de les accompagner, de manière bienveillante, dans une évolution de leurs représentations et dans une prise de conscience effective des structures du patriarcat.
- 3- A contrario, une approche stigmatisante et culpabilisante des hommes est contreproductive et vouée à l'échec.

Par cette démarche, Happy Men ne cherche pas à défendre les intérêts des hommes contre les femmes mais vise l'égalité et la mixité. Le réseau porte un regard lucide et pragmatique sur les conditions qui permettent le changement.

Qui est à l'origine de Happy Men ?

Le réseau Happy Men a été créé en 2013 par l'organisme de formation Companieros, pour porter dans le monde de l'entreprise les messages de l'association Mercredi-c-papa.

Fondée en 2011, l'association Mercredi-c-papa porte le sujet d'une meilleure répartition des responsabilités professionnelles et familiales qui contribue directement à une meilleure égalité au bénéfice de tous.

Fondé en 2000, Companieros est un organisme de formation spécialisé sur tous les sujets dits de la diversité et de l'inclusion. Il fait bénéficier Happy Men de son

expérience acquise dans la formation de groupes mixtes sur l'égalité professionnelle (1500 personnes formées).

Antoine de Gabrielli est co-fondateur de Companieros et président de l'association Mercredi-c-papa.

Il est un acteur engagé au sein de nombreuses structures et associations en faveur de l'égalité entre femmes et hommes et pour l'égalité des chances.

Par cette appartenance multiple, il manifeste son engagement pour un monde du travail qui permette à toutes et tous d'atteindre les niveaux d'engagement professionnels, familiaux et sociaux auxquels ils aspirent.

Pour lui, les sujets de la diversité et tout spécialement la question de l'égalité femmes-hommes sont des leviers pour mettre en questionnement chaque manager sur son propre espace de liberté de manière à contribuer à une entreprise plus juste et plus fraternelle.

Le questionnement Happy Men.

La pédagogie Happy Men pourrait se résumer en un mot: le questionnement.

Bien posé, le sujet de l'égalité femmes-hommes intéresse les hommes managers. Il les éclaire sur eux-mêmes, sur l'entreprise, sur la société ; il suscite une réelle curiosité intellectuelle et permet une réflexion sans concession ; il autorise à mettre en cause, calmement et avec objectivité, les fonctionnements les plus habituels et les moins discutés.

Depuis l'origine, le fil tweeter Happy Men a accompagné ce questionnement, en partageant des réflexions, des articles, des dessins, et en rebondissant sur l'actualité.

Plusieurs milliers de liens ont été faits à des supports et articles très diversifiés dans leurs opinions. Nous avons à plusieurs reprises retweeté des visuels clairement sexistes dans le seul but d'éclairer le fonctionnement des stéréotypes.

Dans un souci de dialogue et d'écoute, nous avons profité des grands débats de société qui ont marqué ces dernières années pour réfléchir à une approche unificatrice de l'égalité femmes-hommes.

Notre éthique est celle du dialogue, ce qui n'enlève rien à nos convictions.

Ainsi, il convient de rappeler que le masculinisme, la vision essentialiste et biologisante des individus, la remise en cause des droits des femmes et des droits des LGBT, de même que la remise en cause de la lutte contre les discriminations liées à l'origine ou à la religion sont contraires aux valeurs de Happy Men.

En conclusion...

Depuis l'origine, le réseau Happy Men est salué par les médias⁽⁵⁾ comme une initiative innovante cherchant à répondre, dans le monde de l'entreprise, à une problématique qui n'a jamais été résolue jusqu'à présent: l'engagement plein et entier des hommes pour l'accès des femmes aux postes de pouvoir.

S'agissant de changements de comportements et de mentalités, la route est longue et le chemin difficile. Nous avons néanmoins la conviction que ce travail porte ses fruits, même si beaucoup reste à faire.

Nous remercions pour leur soutien, au cours des 5 dernières années, Madame Najat Vallaud-Belkacem en tant que ministre des droits des femmes, Madame Pascale Boistard, secrétaire d'état chargée des droits des femmes, Madame Laurence Rossignol, ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, et Madame Marlène Schiappa, secrétaire d'état à l'égalité femmes-hommes.

Notes : sources et références

1 - Source : Ethics&Boards 2016/2017

- 11,9% de femmes dans les COMEX du CAC 40
- 14,2% de femmes dans les COMEX du SBF 120
- 39% de femmes dans l'effectif global des sociétés du SBF 120
32% de femmes dans l'effectif cadre.
- 6 femmes CEO ou Présidente du Conseil dans le SBF 120.

2 – Sources :

- ETZKOWITZ H., RANGA M., « Gender Dynamics in Science and Technology : from the Leaky Pipeline to the Vanishing Box », Brussels Economic Review, vol. 54, n° 2-3, 2011, p. 131-147.
- PELL A.N., « Fixing the Leaky Pipeline : Women Scientists in Academia », Journal of Animal Science, 74/11, novembre 1996, p. 2843-2848.
- Women in the workplace, 2015, McKinsey.

3 – Etude Catalyst :

- « Les hommes et les femmes alliés au travail, la voie à suivre : impliquer les hommes » : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/catalyst-fr.pdf>

4 – « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit » :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1372773?sommaire=1372781>

5 – Lien Revue de presse Happy Men : <http://www.happymen.fr/medias/>