



# La société des NOUVEAUX PERES

PAR MARIE HURET

PHOTO DIMITRIS SKOULIOS/TRUNK ARCHIVE/PHOTOSENSE

Magdécryptage

**LES ENTREPRISES VOIENT SURGIR UNE GÉNÉRATION DE PÈRES QUI VEULENT S'ORGANISER POUR VOIR LEURS ENFANTS ET S'INVESTIR AUPRÈS D'EUX AU QUOTIDIEN. UNE CHANCE POUR LES MÈRES, ET UN NOUVEL ÉQUILIBRE POUR LE MONDE DU TRAVAIL.**

**U**N INVITÉ SURPRISE s'est glissé dans le créneau qu'a réservé Alexandre, 35 ans, pour notre entretien téléphonique : son bébé de 6 mois. « Le pédiatre a diagnostiqué une double otite, on peut parler pendant qu'il dort », confie ce père qui a posé une journée enfant malade. Sa compagne travaille. Quoi de plus naturel ? Cadre sup dans un grand groupe, Alexandre Marcel, plus connu sous son pseudo de blogueur, Papa Plume, est l'un des artisans de l'allongement du congé paternité. « Le père d'aujourd'hui ne veut pas gagner plus d'argent, il veut gagner du temps pour ne rien louper, dit-il. Il ne veut pas qu'on lui raconte que sa fille s'est mise debout toute seule, ou que son fils a prononcé son premier mot. Il veut le vivre, et le raconter lui-même. » 460 heures de sommeil en moins, 20 kg de couches sales, 40 km de poussette... Alexandre a publié son journal de bord engagé (*Je ne m'attendais pas à ça*, Éd. Larousse) en janvier 2021, après la naissance de sa fille, afin de décomplexer les hommes qui n'osent pas désertar Zoom pour biberonner. Alexandre s'attendait à être gaga. Mais pas à renifler un doudou pour combler le manque, à chanter cinq heures la même comptine dans la voiture (« 1671 éléphants qui se balançaient... »), surtout, il ne s'attendait pas à rencontrer des ministres pour faire changer la loi. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé paternité est passé de 14 à 28 jours. « Ma conviction, c'est que nous ne sortirons jamais du patriarcat tant que les pères n'auront pas pris leur juste place, poursuit-il. Il faut leur en donner les moyens, mais aussi l'envie : je crois beaucoup aux rôles modèles dans l'entreprise. » Quoiqu'il arrive

– l'urgence sous la forme d'un e-mail ou d'un coup de fil –, Alexandre part à 17 h 30 récupérer Ambre à l'école : « Ce n'est pas toujours simple d'affronter les regards dans l'open space, cela demande une certaine posture. À mon petit niveau, j'essaie de faire bouger les choses. »

## CADRES EN VUE

Au plus haut niveau, ça bouge aussi chez les *high performer daddies*. Le nouveau PDG de Twitter, Parag Agrawal, a annoncé prendre « quelques semaines » pour l'arrivée de son deuxième enfant. Un signal fort aux États-Unis où la plupart des pères posent moins de dix jours, le congé parental n'existant pas au niveau fédéral. En France, où près de 700 employeurs adhèrent à la Charte de la parentalité, des managers auréolés du hashtag « unmoisminimum », « équilibreProPerso », « 50-50 » affichent leur parentalité sur les réseaux sociaux et n'hésitent plus à ralentir leur carrière plein pot pour

donner des petits pots. « Dans les grandes entreprises, le mouvement prend de l'ampleur, on voit des cadres stipuler dans leur contrat de travail qu'ils prendront tous les congés scolaires », relève Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise. « Un dirigeant qui affiche sa paternité active, partage des photos de ses enfants ou s'absente pour assister à une réunion de parents d'élèves, donne une image plus humaine, plus authentique, plus empathique. Des qualités qui répondent aujourd'hui à une demande sociale très forte. »  
 Signe des temps, LinkedIn ne sert plus seulement à réseauter entre pros, mais à publier un faire-part entre deux « rototos ». Pour la naissance de son petit dernier en décembre, Nicolas Janicaud-Gondoin, chef de service adjoint Big Data chez Bouygues Travaux Publics, a partagé la photo de son bambin dormant à poings fermés dans un couffin. Dans son post, l'ingénieur de 36 ans remercie sa « merveilleuse » femme et sa boîte ! « Bouygues Travaux Publics m'a trouvé une place en crèche avant même l'arrivée de Maxence, écrit-il. C'est aussi Bouygues Travaux Publics qui maintient mon salaire pendant mon congé paternité allongé, me permettant de manière active d'être présent auprès de ma femme, et d'une manière plus juste d'aller vers l'égalité hommes-femmes. » L'heureux papa lève même le tabou de la PMA : « On m'a permis d'accompagner ma femme dans le chemin des FIV en me donnant de la souplesse dans mon organisation de temps de travail. » Son post a récolté près de 200 000 vues. « Je ne m'y attendais pas ! », raconte Nicolas. « J'ai voulu prouver aux talents de mon équipe que même en tant que manager, cela est possible, >

et montrer que le curseur vie privée-vie pro n'est pas figé mais modulable. Les progrès de la société permettent d'être aussi fier de devenir parent dans la sphère privée que dans le monde professionnel », souligne le père de deux garçons, qui tient à récupérer son aîné à l'école ou à pouvoir se rendre chez le pédiatre un après-midi. Dans l'univers masculin du BTP, son témoignage a donné un coup d'accélérateur à la politique en faveur de l'égalité hommes-femmes.

« Nous observons un changement de mentalité chez les hommes de 30 à 40 ans, qui aspirent à jouer pleinement leur rôle de nouveaux parents », relève Dominique Teysandier, *Head of Talent and Learning & Development* chez Bouygues Travaux Publics. « Nous essayons de libérer la parole, et nous avons besoin d'ambassadeurs qui partagent leur vécu. Ils ont un effet positif et incitatif, et viennent soutenir nos mesures en matière de parentalité. »

On les reconnaît à leur style : le combo costume-poussette Yoyo. À leurs lectures : les pages business et *Peppa Pig*. À leur agenda millimétré : un comité de direction suivi d'un rappel ROR (rougeole oreillons rubéole) pour les 16 mois de poupette. Ces nouveaux ambassadeurs d'une paternité active considèrent que la conciliation entre carrière et vie privée est l'affaire du couple. Aujourd'hui encore, 1 femme sur 2 modifie son activité professionnelle avec l'arrivée d'un enfant, pour 1 homme sur 9 ; cinq ans après la naissance, le salaire des femmes baisse de 25 % en moyenne selon l'Insee : afin de déjouer ces pronostics, ils s'organisent au travail pour se frotter à la charge mentale. S'impliquer leur semble naturel, ils ne se prennent pas pour des superhéros. « L'expression à la mode est celle de "rôle modèle". Issue de la sociologie, elle désigne le

fait d'avoir des exemples qui influencent les comportements des membres d'une communauté », soulignent le sociologue Julien Damon et la DG Europe de Schneider Electric, Christel Heydemann, dans leur rapport sur la « conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises », remis au ministère du Travail en septembre 2021. C'est du côté des pères, insistent les auteurs,

## “ Ces pères qui sont devenus des mères comme les autres ”

Tristan Champion, 37 ans

que les mouvements sont attendus : « Au sein de l'entreprise, les pratiques des dirigeants, sans donner totalement le la, donnent une partie de ton général. Leurs options, particulièrement en tant que pères, concourent au changement culturel. »

### SE LIBÉRER

Les collaborateurs de Tony Cocoual l'ont vu arriver ce matin-là à 10 h 30 au siège de L'Oréal : « J'ai emmené mon fils chez le médecin », confie le DRH de la division Grand Public L'Oréal France, qui vient de prendre ses fonctions le 1<sup>er</sup> février 2022. Dans sa présentation adressée en visio à la division – un millier de personnes –, le trentenaire a commencé par un élément essentiel : « J'ai tout de suite dit que je suis le très fier papa d'un petit garçon, raconte Tony. Cela me définit. Je fais partie de ces papas qui montrent des photos de leur enfant alors qu'on ne leur a rien

demandé ! » Ce jeune père moteur et inspirant souhaite montrer que s'investir dans sa vie de famille n'entame en rien l'investissement professionnel, et ne freine ni la carrière ni la mobilité. Entré chez L'Oréal en 2017, Tony Cocoual a occupé plusieurs fonctions, dont un poste au Canada. Pour l'arrivée de Gaspard, le 31 décembre 2020, il a pris les six semaines du congé coparentalité proposé par l'entreprise. Et s'organise aujourd'hui pour aller à la crèche au moins deux fois par semaine. « Je ne suis pas là pour convaincre les autres hommes de faire comme moi, mais je voudrais leur montrer que cela est possible, dit-il. Et qu'un père, ou une mère, partant à 16 heures du travail ne devrait plus entendre : "Tu prends ton après-midi ?" » L'implication de ces CSP + parents et fiers de l'être infuse l'open space. Ils jouent les influenceurs auprès des futurs pères, participent aux réflexions menées par les RH en faveur d'un management inclusif (suppression des réunions après 18 heures, télétravail), et « lobbyisent » en partageant leur histoire. Anticipant le tsunami de la naissance de ses jumeaux, Pascal Van Hoorne a quitté un « très bon job » dans une « très belle boîte » pour devenir consultant en parentalité. Fondateur du blog *Histoires de papas*, il intervient dans les entreprises. « Je suis passé de la caricature du cadre sup toujours entre deux avions à l'homme épanoui dans son rôle de père et dans son job, raconte-t-il. Si on veut agir sur les écarts salariaux et les carrières féminines freinées, il faut incarner ces sujets en libérant la parole des hommes. » Le 17 février, Pascal Van Hoorne a coanimé le webinar *Comment aider les parents à concilier vie pro et vie perso*, auquel participait Doctolib. Partout où Pascal Van Hoorne intervient – de la start-up au

concessionnaire français des machines Caterpillar –, il délivre son message : « Osez être le père que vous rêvez d'être ! » « Libérons-nous des injonctions véhiculées par les collègues ou certains managers qui estiment que la parentalité, c'est une affaire de maman, poursuit-il. Je combats le stéréotype qui assimile le père au travail, à la sécurité et à la virilité. Pendant des années, on nous a dit qu'il fallait consacrer notre énergie à notre carrière. Et si se connecter pleinement à notre vie perso nous permettait d'être meilleurs et plus heureux dans nos jobs ? » Le défi a franchement déstabilisé Tristan Champion, avant qu'il ne devienne un apôtre du congé 50/50. Quand sa compagne, impassible et souriante, lui a lancé en mai 2017 : « Il n'y a pas que le travail dans la vie, tu feras comme toutes les femmes du monde ! », ce cadre marketing s'est senti coïncé. Expatrié en Norvège, le pays de sa femme, il a dû se rendre à l'évidence : 70 % des pères s'arrêtent plusieurs mois pour s'occuper de leur bébé. « Moi, seul, cinq mois avec un bébé ? » a d'abord rechigné le Français, inquiet pour sa carrière au sein d'une entreprise internationale de café. Il a fini par céder. De son expérience, Tristan, 37 ans, a tiré le blog poilu et poilant *Barbe à papa* en « hommage à ces pères vikings qui portent la barbe comme dernier signe de virilité, et qui sont devenus des mères comme les autres », puis un récit, *La Barbe et le Biberon* (Éd. Marabout). Il raconte les réveils à 5 heures, le lien affectif très fort avec sa petite Nora, qu'il nourrit, couche et console, le luxe de voir évoluer ses enfants... Aujourd'hui, Tristan a repris le travail, déménagé avec sa famille à Lausanne, où il occupe un poste important. Ce qui ne l'empêche pas de jouer les ambassadeurs. Sollicité par Disney, Ipsos ou BNP Paribas, ce père

PICTO IVAN SOLDI

de trois enfants partage son itinéraire de parent gâté en Norvège. « Je pars du principe que mon histoire est inspirante, car chacun peut s'identifier. Un cadre international peut se dire : "Si lui l'a fait, pourquoi pas ?" », explique Tristan. Je parle davantage d'égalité hommes-femmes que du kif du père avec ses enfants. Pour contribuer à une société plus juste, il y a quand même plus dur de s'arrêter quelques mois pour s'occuper seul d'un enfant ! Je fais rimer masculinité et responsabilité en disant aux hommes : vous préférez être le lâche ou l'homme *in charge* ? »

### TOUT PARTAGER

Désormais, 7 pères sur 10 prennent leur congé paternité. Mais moins de 1 %, un congé parental. Des freins persistent : le frein psychologique, le frein financier (399 euros par mois pour un congé parental à temps plein), le frein hiérarchique. Pierre-Édouard Batard a conscience d'être un « grand privilégié ». Quand ce DG de la confédération nationale – l'organe central – du Crédit Mutuel a demandé trois mois de congé pour

la naissance de son fils, sa direction l'a soutenu. « Nous avons longuement discuté avec ma femme, qui voulait un enfant mais tenait à son équilibre vie privée-vie pro. Elle me demandait : "Quelles garanties peux-tu me donner ?" », raconte-t-il. Nous avons décidé de tout partager, d'être à 50/50 sur tout. J'ai pris un congé aussi long que son congé maternité. » Une expérience « extraordinaire » que Pierre-Édouard revendique dans son entreprise : « J'ai été tellement convaincu par ce choix que j'en ai fait un double message politique : je suis un homme en responsabilité qui s'arrête pour la naissance de son enfant, et j'ai choisi une femme, ma numéro 2, pour assurer l'intérim. » Son retour s'est très bien passé : « Au bout de trois jours, tout le monde avait oublié que j'étais parti ! » Une chose a changé chez ses collègues. Un proche collaborateur, père depuis 48 heures, a décidé de s'arrêter deux mois et lui a confié : « Tu m'as donné envie de le faire. » ♦



### CHRISTINE CASTELAIN-MEUNIER\* : “ Ce ne sont plus seulement les femmes qui montent au créneau ”

#### Des rôles modèles masculins dans l'entreprise, c'est important ?

Oui, car cela bouscule les stéréotypes de manière intéressante. Ce ne sont plus seulement les femmes qui montent au créneau sur les questions d'égalité, mais les hommes qui revendiquent une volonté de combiner le mieux possible la carrière, la famille et le temps pour soi. L'entreprise apprend à suivre le mouvement.

#### Comment le management s'adapte-t-il aux revendications des pères ?

La conception du travail évolue : avant il fallait que l'homme parte de chez lui, qu'il enfille un costume et qu'il endosse un rôle. Aujourd'hui, être performant, c'est aussi être bien dans sa vie. Des DRH m'expliquent qu'ils ne veulent plus choisir le surperformant qui va « flinguer » leur mode de management, mais le père impliqué car il sera plus heureux, et cela bénéficiera à l'entreprise. On n'aurait jamais entendu cela il y a dix ans.

\* Sociologue, auteure de « Et si on réinventait l'éducation des garçons ? », Éd. Nathan, 2020.