

Paris, le 12 février 2009

**Monsieur le Délégué Interministériel à la Famille, Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs,**

Merci vivement d'avoir répondu présent ce matin.

J'ai l'honneur, en tant que Président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, de vous souhaiter la bienvenue ce matin pour cette conférence de presse.

Je remercie d'ores et déjà l'UNAF qui nous accueille dans ce lieu somptueux et qui a accepté d'être partenaire de ce Baromètre dont nous annonçons les résultats ce matin. Merci au Président de l'UNAF, Monsieur François Fondard. Merci également à Gilles Séraphin et Jean-Louis Dubelloy pour leur soutien sans faille et leur enthousiasme en préparation de cet événement.

Mes remerciements vont également à Olivier Peraldi, qui dirige la Délégation Interministérielle à la Famille (DIF). Cher Olivier, vos conseils nous ont été précieux.

Merci enfin à François Miquet-Marty, Président de Viavoice, et à son équipe pour le magnifique travail réalisé dans le cadre de ce Baromètre.

Pourquoi sommes-nous réunis ce matin ?

Et bien, l'idée d'un Baromètre sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale m'est venue au moment du lancement officiel de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, le 20 novembre dernier à l'Assemblée Nationale. Certains d'entre vous y étaient présents et vous vous souvenez de cet événement qui a réuni, en présence des ministres Xavier Bertrand et Nadine Morano, quelque 300 dirigeants d'entreprise et leaders syndicaux dont Force Ouvrière, la CFDT ou encore le MEDEF représenté par sa Présidente, Laurence Parisot.

J'ai pu à cet occasion exposer les trois missions clés que j'ai assigné à l'Observatoire.

La 1^{ère} de ces missions sera d'évaluer année après année l'évolution des pratiques des employeurs, via un baromètre national de la Parentalité en entreprise. Je vais bien sûr revenir abondamment sur ce sujet puisqu'il constitue la raison d'être de cette conférence de presse.

Mais laissez moi vous rappeler rapidement les deux autres missions de l'Observatoire.

L'une d'elle est d'amener un nombre grandissant d'entreprises à signer la Charte de la Parentalité en entreprise que j'ai lancée avec SOS Prema au printemps dernier. A ce jour, 70 entreprises l'ont signée, soit plus d'un million de salariés français concernés, ce qui est déjà considérable. Pour ne citer que les deux employeurs signataires les importants en effectifs : La Poste qui fait travailler 300 000 personnes en France et Carrefour, qui constitue le plus gros employeur du secteur privé français avec 140 000 salariés. Sur les 70 signataires, on compte une moitié de grands groupes et une moitié de PME.

Enfin, la dernière mission clé de l'Observatoire est d'animer le partage de bonnes pratiques entre employeurs. Dans cette optique, cinq groupes de travail entre entreprises ont ou seront lancé cette année, sur des thèmes concrets comme l'accompagnement de la femme enceinte, la mise en place du télétravail ou la formation des managers à la prise en compte de la situation parentale de leurs collaborateurs.

Centrons-nous à présent sur le Baromètre annuel de la parentalité en entreprise. En 2009, il sera composé de deux enquêtes : une enquête « salariés » et une enquête « entreprises ».

La première a pour objectif d'identifier les attentes des salariés vis-à-vis de leurs employeurs. C'est elle qui nous réunit aujourd'hui. Elle a été orchestrée par l'Observatoire de la parentalité en entreprise, en partenariat avec l'UNAF et la DIF. Elle a par ailleurs été confiée à l'Institut de sondage Viavoice et effectuée en ligne du 26 au 30 janvier 2009, auprès d'un échantillon de 1005 salariés ayant au moins un enfant de moins de 25 ans au foyer.

Le second volet de notre Baromètre 2009 permettra quant à lui d'analyser les pratiques concrètes des entreprises en matière de soutien aux salariés parents. Cette enquête auprès des 70 entreprises signataires de la Charte de la parentalité sera conduite en mars et avril 2009, avec divulgation des résultats en mai prochain.

Ces deux enquêtes permettront également de comparer les aspirations des salariés-parents et les politiques réellement mises en œuvre dans les

entreprises, avec à la clé, le cas échéant, des préconisations de réorientations de ces dernières pour coller davantage aux attentes des salariés-parents.

Pour permettre cette comparaison, ces deux enquêtes auront une structure commune. L'Observatoire a en effet identifié quatre grandes catégories d'actions concrètes que les entreprises peuvent mettre en œuvre pour aider leurs salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Comme nous y reviendrons dans quelques minutes, l'une des parties de l'Enquête Salariés propose 18 actions réparties sur ces 4 grandes catégories. La même typologie d'actions sera reprise dans le volet Entreprises du Baromètre 2009.

Pour les citer rapidement, ces 4 grandes catégories d'actions concrètes sont : les services facilitant le quotidien des salariés parents, le soutien financier, l'organisation du travail et l'accompagnement Ressources Humaines et managérial.

Venons-en maintenant, avant de regarder ces résultats en détail, aux 2 enseignements majeurs du volet Salariés de notre Baromètre 2009.

A considérer les chiffres que nous allons vous dévoiler dans quelques instants, je me suis rendu compte que je ne m'étais pas trompé quand, le 20 novembre 2008, je déclarais que l'articulation entre vies professionnelle et familiale relève d'un sport national vécu quotidiennement par des millions de Français.

Ce que nous révèle notre Baromètre 2009, c'est que 97% des salariés-parents français estiment que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est pour eux un sujet de préoccupation majeur. J'insiste sur le mot « préoccupation ». On ne leur a pas demandé si cela les intéressait mais si cela les préoccupait. Et à la quasi-unanimité, ils nous ont répondu par l'affirmative. La conciliation des vies professionnelle et familiale est donc un enjeu national, qui transcende les genres, les âges, les catégories socio-professionnelles, la structure familiale ou encore le nombre et l'âge des enfants.

Les salariés-parents français sont-ils pour autant satisfaits de l'aide apportée par leurs employeurs en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ? Dans leur immense majorité, ce n'est pas le cas. 72% des salariés-parents interrogés considèrent que leur employeur ne fait pas beaucoup de choses pour les aider.

Ce chiffre est à mettre en regard du résultat d'une enquête réalisée par l'INED et l'INSEE en 2006. A une question équivalente, un salarié français sur deux considérait alors que son employeur aurait pu faire davantage pour l'aider à mieux concilier son emploi et sa vie familiale.

Nous constatons donc une forte dégradation en 3 ans de l'évaluation des salariés vis-à-vis des entreprises. Nous sommes passés de 50% à 72% de salariés insatisfaits.

Il existe donc aujourd'hui en France un enjeu majeur, dont l'Observatoire de la parentalité en entreprise s'est saisi, à inciter les entreprises à aider davantage leurs salariés en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Devant l'ampleur de ces chiffres, je pense que l'on peut parler ce matin de la naissance, à travers la question de la parentalité en entreprise, d'une nouvelle cause nationale.

Et Olivier Peraldi avec qui j'en parlais il a quelques jours pourra vous dire à quel point cette cause dépasse le cadre de nos frontières. L'Allemagne nous a demandé de lui transmettre le questionnaire de notre enquête et envisage de mener une étude équivalente auprès des salariés parents allemands. J'ai moi-même rencontré la Ministre allemande de la Famille début octobre et ai pu répondre à toutes ses questions sur notre initiative. Je prendrai prochainement des contacts au sein de la Commission européenne pour voir comment nous pouvons européeniser notre mouvement. A part les Pays scandinaves, souvent en avance sur ces sujets, mais il ne faut pas non plus tomber dans les stéréotypes, eux-aussi ont des problèmes, à part les Pays scandinaves, la France peut être considérée comme une nation pionnière sur ces sujets très liés aux questions, qui personnellement me passionnent, de Bonheur Intérieur Brut. Championne en Europe en termes à la fois de taux de fécondité et de taux d'activité des femmes, la France est regardée avec envie par ses partenaires européens.

Et pourtant, nous l'avons vu, bien des choses restent à faire en la matière.

Pour terminer, je vais vous faire une confidence : il y a une question qui m'a traversé l'esprit... Avec la crise que nous vivons; ne sommes-nous pas à contre-courant quand nous parlons de parentalité en entreprise ?

A mon avis, absolument pas. La crise que nous connaissons est une crise de transition entre deux modèles de capitalisme. En parlant de parentalité en

entreprise, c'est le modèle à venir que nous contribuons à construire : un modèle de capitalisme respectueux de l'humain.

Ce modèle correspond d'ailleurs aux aspirations de nos concitoyens et l'on pourrait même regarder la crise actuelle comme une crise de confiance envers le système dans lequel nous vivons depuis des décennies. Une crise dont nous sortirons en redonnant du contenu à des notions telles que celle de Progrès.

Pour croire en l'avenir de notre aventure collective, nos concitoyens ont besoin de sentir que leur vie quotidienne va vers du mieux année après année. Force est de constater que, sur cet enjeu de la conciliation qu'ils nous décrivent comme majeur, leur appréciation se dégrade au contraire.

Réenchanter la valeur travail dans l'entreprise passera par des engagements forts, de la part des directions d'entreprises mais également du gouvernement, en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Une société contemporaine équilibrée repose sur un cercle vertueux entre bien-être social et performance économique, comme la sérénité d'un individu en France en 2009 repose sur un cercle vertueux entre épanouissement personnel et réussite professionnelle.

Ainsi, comme j'y ai insisté le 20 novembre dernier à l'Assemblée Nationale, derrière la quête de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, il y a les enjeux sociétaux les plus importants du moment : la place de la famille et du travail dans la société, la prévention du stress, l'égalité homme femme ou encore l'éducation des enfants.

Eduquer ses enfants, leur transmettre des repères, les aider à grandir de la naissance à l'âge adulte, c'est une oeuvre d'intérêt général. C'est une mission de développement durable.

Face à ces constats, la question de la parentalité en entreprise apparaît à mes yeux comme une véritable cause nationale. Elle appelle une mobilisation forte de toutes les parties prenantes, entreprises, Etat, partenaires sociaux et associations.

Merci de votre attention.

Prononcé par Jérôme Ballarin, Président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise