

Discours prononcé par Jérôme BALLARIN le 7 mai 2009

Madame la Ministre, Mesdames et Messieurs, Chers amis,

C'est toujours avec une grande émotion que j'ouvre ce type d'événement. Je suis vraiment heureux de vous voir rassemblés ici, dans ce Ministère, entre collègues, entre confrères, entre amis. Tous regroupés pour exprimer cette idée simple selon laquelle on peut être à la fois ambitieux professionnellement et épanouis personnellement.

Avant toutes choses, il me paraît naturel et légitime, de vous remercier Madame la Ministre, pour votre accueil en ces murs. J'ai pu à de nombreuses reprises depuis un an apprécier votre soutien à notre cause. Au nom de toute l'équipe de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, permettez-moi de vous adresser à nouveau tous nos remerciements.

Cette Salle porte le nom d'un grand serviteur de l'Etat, Pierre Laroque, grand résistant et père de la Sécurité sociale. Si je vous parle de Pierre Laroque, c'est que j'ai noté dans le parcours de Pierre Laroque une étape qui m'a fait penser à ce que nous vivons ce matin. En effet, Pierre Laroque fut missionné en 1933, au plus fort de la grande dépression, par le Bureau International du Travail pour identifier je cite « les méthodes permettant de sauver la santé publique en période de crise ». Or, si l'on remplace « santé publique » par « bien-être au travail », ne sommes-nous pas réunis ce matin pour étudier ensemble les méthodes permettant de sauver le bien-être au travail en période de crise ?

J'étais il y a deux mois en Chine, et je peux vous dire que même là bas, en cette période où les salariés sont particulièrement anxieux, certains employeurs mettent en place des actions d'aide aux familles pour soutenir psychologiquement leurs collaborateurs.

Je tiens donc, tout particulièrement en cette période difficile, à adresser des remerciements appuyés aux 50 nouvelles entreprises et organisations qui ont accepté de signer la Charte de la Parentalité ce matin. Mesdames et Messieurs, vous rejoignez aujourd'hui un aréopage de pionniers qui compte désormais 120 entreprises et associations. A vous toutes, vous employez près d'un million et demi de salariés français. En un an, car nous fêtons aujourd'hui le premier anniversaire de l'Observatoire de la Parentalité, en un an, c'est déjà un mouvement considérable que nous avons réussi à lancer en France !

Parmi les nouveaux signataires, je souhaite remercier Alcatel-Lucent, Crédit Agricole, Microsoft, Réseau Ferré de France, SC Johnson, Bacardi Martini, Klépierre, Coca Cola, LCL, Calyon, Sofinco, Finaref, Blédina.

Mais je tiens aussi à remercier vivement la trentaine de PME et TPE présentes ce matin dont l'une des plus petites, le magasin Le Rameau d'Olivier à St Germain en Laye qui compte une seule salariée. Votre signature démontre qu'aider ses salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale n'est pas l'apanage des grandes entreprises. On n'a pas besoin de dépenser beaucoup d'argent. Cela tient parfois à de simples attitudes qui rendent le quotidien des salariés plus agréable.

Je tiens aussi à témoigner ma reconnaissance à 2 associations d'entrepreneurs qui nous ont aidés en vue de cet événement. Tout d'abord, *Saint Germain Entreprises* qui regroupe les entreprises de Saint-Germain-en Laye. Merci à sa Présidente Béatrice BRUNEAU-LATOUCHE. Merci également à l'association *Parrainer la croissance* et à son Président Denis Jacquet.

Des associations, employant plusieurs centaines voire plusieurs milliers de personnes, ont décidé de nous rejoindre. C'est le cas de l'Union Nationale des Associations Familiales (UNAF). Monsieur le Président François FONDARD, un grand merci d'avoir accepté de signer la Charte de la Parentalité.

Il y a aussi L'Ecole des Parents Ile de France dont je salue la Directrice Générale Mirentxu BACQUERIE, et le CNIDFF, le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles. Toute ma reconnaissance à ses dirigeantes, Mesdames PERKER, GUILBERTEAU et SEIGNOUREL. A noter aussi les signatures du Syndicat National des Professionnels de l'Immobilier et de l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) dont je salue la Vice-Présidente Sylviane Ballustre. Merci aussi à nos complices de SOS Prema Charlotte Bouvard et Sophie Barniaud.

Enfin, une mention spéciale va à la Caisse d'Allocations Familiales de Martinique, qui devient, après celle de Lille, la deuxième CAF de France à signer de la Charte de la Parentalité.

Et puis, un grand merci à mon équipe, à ces personnes formidables qui m'accompagnent depuis des mois : Alexandra, Véronique, Valérie, Benoît et Virginie.

Notre stagiaire Agnès n'est pas là car elle commence à avoir des contractions au bout de 6 mois de grossesse et doit travailler depuis chez elle... Mais nous pensons bien à elle ce matin. Ce sera le premier bébé de l'Observatoire.

C'est aujourd'hui le premier anniversaire de l'Observatoire. Quel bilan pouvons-nous tirer de cette première année ?

Tout d'abord, il y avait urgence à créer cet observatoire : notre enquête 2009 auprès de 1000 salariés parents le prouve, 3 salariés français sur 4 estiment que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Nous dévoilerons d'ailleurs fin mai le second volet de notre Baromètre 2009 portant sur les pratiques des entreprises.

Pour aider les signataires à traduire leurs engagements en actions concrètes, l'OPE a lancé cette année plusieurs groupes de travail, notamment sur l'accompagnement de la femme enceinte, le télétravail ou la formation des managers à la prise en compte de la situation parentale de leurs collaborateurs. Ces groupes permettent aux entreprises de partager leurs bonnes pratiques et de chercher ensemble des solutions innovantes à de nouvelles problématiques.

J'invite ainsi toutes les entreprises nouvellement signataires réunies ce matin à rejoindre l'Observatoire de la Parentalité.

Les efforts de l'Observatoire commencent à porter leurs fruits. Un phénomène d'émulation est en train de naître entre les entreprises françaises. Un nombre grandissant de plans d'actions pro-parentalité et quelques accords d'entreprise sur ce sujet sont en train de voir le jour. Notre Baromètre nous permettra année après année de mesurer concrètement ces évolutions.

Je garde de cette année le souvenir d'une aventure humaine et citoyenne très intense avec de belles images gravées en mémoire : le soutien de personnalités aussi fortes et différentes que Nadine Morano, Xavier Bertrand, Laurence Parisot ou Anne Lauvergeon ; les échanges avec des responsables syndicaux très engagés et créatifs sur ces questions, notamment quant à l'évolution du congé parental.

D'autres souvenirs encore comme les premiers mails de salariés parents nous demandant des conseils ; et les visites de journalistes, ministres ou universitaires allemands venus étudier le modèle français qui nous permet d'avoir à la fois le premier taux de fécondité de l'Union européenne et un taux d'activité féminin extrêmement élevé.

A titre plus personnel, j'ai pris à cœur de mieux concilier mes aspirations professionnelles et mes responsabilités de jeune père. Il m'incombe comme il nous incombe à tous d'être exemplaires. Mais nous avons beaucoup à y gagner, sur tous les plans !

J'en arrive pour terminer à ce qui constitue ce matin l'information centrale que je voulais vous divulguer.

J'ai décidé de proposer à toutes les entreprises françaises, dès 2010, d'organiser en leur sein une journée annuelle de la famille - ou family day si nous souhaitons l'exporter chez nos voisins européens. Cette journée de la famille aura lieu le même jour dans toute la France le premier mercredi du mois de juin. Ce sera un rendez-vous annuel pour tous les Français. Une journée pour concilier et réconcilier les sphères professionnelle et familiale. Déjà en vigueur dans des entreprises comme Orange, L'Oréal ou Alcatel-Lucent dont Didier BAICHERE, son DRH, nous parlera dans quelques minutes, la journée de la famille consistera à accueillir durant une demi-journée les enfants des salariés – et éventuellement leurs conjoints - et à leur faire découvrir l'entreprise et ses métiers.

Ce événement poursuivra 3 objectifs : répondre à un besoin psychologique de l'enfant de savoir où travaillent ses parents, permettre aux parents de porter un autre regard sur l'entreprise, le travail et les collègues, et enfin, c'est vraiment important, de faire découvrir sous un angle positif aux jeunes générations la vie professionnelle et l'entreprise.

Que pouvons-nous imaginer pour faire simple ? Là où il existe, cet événement se déroule sur une demi-journée, fréquemment un mercredi après-midi. L'âge des enfants est compris entre 4 et 12 ans.

Chaque entreprise est laissée libre d'organiser le programme des deux ou trois heures en question. En général, une découverte de l'entreprise se fait, avec ou sans les parents, par tranches d'âge et par petits groupes.

Notons une précaution cruciale qui inspire toutes nos actions lorsque nous parlons de parentalité en entreprise : pensons à tous ceux qui, dans l'entreprise, n'ont pas d'enfants. Il faut veiller à choisir une organisation et des messages qui respectent les choix et les situations de tous les salariés pour que la journée de la famille soit perçue par tous de façon positive.

Dans les entreprises qui organisent déjà un tel family day, le constat est unanime : cette journée a changé les relations entre les gens.

Année après année, chacun voit grandir les enfants de ses collègues. Pour les managers, cela amène une prise de conscience, qui se passe de longues explications, sur le respect à avoir au quotidien vis-à-vis des obligations familiales de leurs collaborateurs. Respect, bienveillance, convivialité se vivent aussi entre collègues. Cet événement change le regard que les personnes se portent les uns à l'égard des autres, ce qui est bénéfique quand il y a des tensions sur le plan relationnel : le collègue n'est plus vu seulement comme un collègue mais aussi comme un parent.

Outre l'observation des entreprises, la conviction qu'il fallait lancer une journée de la famille en France m'est venue en échangeant avec des psychologues

membres du Comité d'orientation scientifique de l'Observatoire : comme me l'a dit par exemple la psychologue Sylviane GIAMPINO, « qu'il soit tout petit ou adolescent, il est essentiel que l'enfant puisse construire des représentations mentales de l'endroit où est son parent, de ce qu'il fait lorsqu'il part le matin. C'est important, sinon l'adulte disparaît dans un grand trou noir, ce qui génère de l'anxiété et de l'angoisse. » Certes, certains parents rechignent à parler d'un emploi dont ils ne sont pas satisfaits. Mais les psychologues sont formels : mieux vaut en parler car « la réalité est toujours moins pathogène que le silence ».

Une autre motivation réside dans un mal bien français : qu'ils soient ou non passionnés par leur travail, les Français – les études le démontrent – éprouvent des difficultés à parler de leur vie professionnelle à leurs enfants. Soit pour éviter de faire entrer à la maison les soucis du travail, soit parce qu'il est parfois difficile de trouver les mots justes, pédagogiques, pour expliquer en termes simples son métier et ce que fait son entreprise. Résultat des courses : les jeunes générations perçoivent uniquement la face obscure du monde professionnel, associé aux scandales financiers, à la peur du licenciement ou au stress. La vision de l'entreprise qu'acquièrent les enfants puis les adolescents prend donc des allures peu souriantes. Arrivés à l'âge adulte, ils entrent dans la vie professionnelle à reculons.

Des actions du type family day ont ainsi été mises en œuvre depuis des années dans des pays comme le Canada et les Etats-Unis. Ils permettent de diffuser aux enfants, dès l'école maternelle, une meilleure image du monde du travail. Le projet éducatif de Barack Obama prévoit d'ailleurs de renforcer ces initiatives !

Je compte donc sur vous tous pour nous aider à lancer cet événement !

Groupes de travail, site internet, Baromètre annuel de la Parentalité, rencontres avec les partenaires sociaux, réflexions sur l'évolution des congés parentaux et maternité, promotion du modèle français à l'international, lancement de la journée de la famille ... Vous le voyez, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise est un beau bébé très actif que nous avons su faire grandir depuis un an. Il deviendra un superbe adulte avec votre concours.

Notre motivation est en effet plus forte que jamais : vraiment, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est l'un des piliers majeurs à partir duquel nous pourrions construire ensemble une société plus sereine et plus agréable à vivre.

Merci de votre attention.