

Synthèse du Rapport

Le Rapport remis par Jérôme Ballarin se fonde sur les trois convictions suivantes :

- 1) La transformation culturelle, organisationnelle et managériale des entreprises, nécessaire pour que les femmes puissent, à salaire égal, trouver toute leur place au sein de ces dernières et franchir le « plafond de verre », ne pourra se produire que si les hommes sont convaincus de la pertinence de cette transformation et y jouent un rôle de premier plan.
- 2) Une révolution conjugale doit également amener les hommes à s'impliquer davantage dans les tâches familiales et domestiques, pour que les femmes disposent d'une égale capacité à s'investir dans la sphère professionnelle.
- 3) Loin de la culpabilisation et du politiquement correct, il faut encourager, valoriser et accompagner les hommes, de plus en plus nombreux, qui recourent, par exemple, au temps partiel, au télétravail ou à des modulations d'horaires pour s'investir davantage familialement, au bénéfice professionnel de leur compagne.

Afin d'aider les entreprises à impliquer les hommes en faveur de l'égalité professionnelle et de la parentalité, le Rapport présente 10 bonnes pratiques qui devraient être généralisées en France et guider la transformation culturelle (bonnes pratiques ou BP n°1 à 4), organisationnelle (BP n°5 à n°8) et managériale des entreprises (BP n°9 et n°10) :

- Bonne pratique n°1 : Faire évoluer les stéréotypes de genre
- Bonne pratique n°2 : Faire reculer la culture du présentéisme
- Bonne pratique n°3 : Faire reconnaître l'engagement paternel dans l'entreprise
- Bonne pratique n°4 : Faire organiser la Journée annuelle de la Famille en Entreprise
- Bonne pratique n°5 : Faire grandir le congé de paternité et le congé parental masculin
- Bonne pratique n°6 : Faire recourir les hommes au temps partiel
- Bonne pratique n°7 : Faire émerger le concept de « flexibilité positive »
- Bonne pratique n°8 : Faire croître le télétravail
- Bonne pratique n°9 : Faire éclore les managers « bio »
- Bonne pratique n°10 : Faire prendre conscience aux dirigeants du lien entre mixité et performance économique

Ces bonnes pratiques sont issues d'échanges avec plus de 500 employeurs de toutes tailles, de tous secteurs et de toutes les régions françaises (grands groupes, PME, TPE, associations, collectivités territoriales, administrations et établissements publics...) et de plusieurs dizaines d'auditions menées auprès d'experts, de dirigeants d'entreprises, de DRH, de responsables d'associations patronales et syndicales.

Par ailleurs, 12 témoignages d'hommes qui font bouger les lignes sont présentés dans la 2^{ème} Partie du Rapport, pour illustrer les bonnes pratiques exposées en 1^{ère} Partie.

Le Rapport formule enfin 10 leviers qui pourraient être activés par les pouvoirs publics en vue de favoriser la mise en œuvre par les entreprises des 10 bonnes pratiques proposées plus haut :

- 1) Lancer une vaste campagne de communication auprès du grand public sur *les nouveaux hommes* qui s'investissent dans la vie familiale et domestique (Bonne Pratique n°1).
- 2) Instaurer le *Jeudi des pères* pour faire reculer le présentéisme masculin, en invitant les hommes à quitter leur travail au plus tard à 18H au moins une fois par mois puis par semaine, pour rentrer s'occuper des enfants (BP n°2).
- 3) Institutionnaliser la *Journée de la Famille en Entreprise* chaque 1^{er} mercredi de juin, pour rapprocher les jeunes générations du monde professionnel et humaniser l'entreprise (BP n°4).
- 4) Porter à un mois le congé de paternité et généraliser l'indemnisation salariale totale ou partielle (négociation collective à prévoir), en créant une protection juridique anti-licenciement pour les salariés pères et en accordant certaines contreparties aux employeurs (BP n°5).
- 5) Créer une formule de congé parental d'éducation plus courte et mieux rémunérée, avec une partie non cessible entre le père et la mère, un bonus éventuel en cas de prise par le père, une absence de la mère pendant le congé du père, et un système de VAE (BP n°5).
- 6) Renforcer l'accompagnement des pères avant la naissance d'un enfant, en développant la formation des pères et en rémunérant les absences liées aux examens prénataux (BP n°5).
- 7) Libérer l'essor du télétravail en encourageant fiscalement le développement des *télécentres* comme alternative au télétravail à domicile, via le Crédit Impôt Famille (BP n°8).
- 8) Impulser une campagne de formation des managers, en s'appuyant sur les OPCA, pour développer les compétences des managers en termes d'écoute, d'empathie et de prise en compte de la vie personnelle des collaborateurs (BP n°9).
- 9) Créer un *Permis de conduire une équipe*, instaurant un minimum de formation, de suivi et de sanction éventuelle à l'égard de toute personne en situation de management (BP n°9).
- 10) Rassembler en un seul *Label RH et Management* l'ensemble des chartes et des labels liés à la qualité de la gestion des ressources humaines et du management pour faciliter l'identification par tout citoyen des employeurs les plus respectueux de l'humain (BP n°9).

A travers les 12 témoignages d'hommes, les 10 bonnes pratiques et les 10 propositions qui y sont présentés, le Rapport montre que l'implication des hommes en faveur de l'égalité professionnelle et de la parentalité répond à des enjeux économiques et sociaux majeurs en 2012 : place des femmes dans l'entreprise, santé et qualité de vie au travail, performance économique durable des individus et des entreprises, éducation des enfants et pérennisation d'une natalité soutenue comme objectifs de développement durable sur le plan humain.

Autour de ces enjeux doit se dessiner en 2012, année du 250^{ème} anniversaire de la publication du *Contrat social* de Rousseau (1762), un nouveau contrat social entre hommes et femmes fondé sur la volonté de construire ensemble un monde professionnel plus serein, plus équilibré et durablement plus performant.