



Enjeux sociopolitiques et gouvernance de la conciliation travail-famille

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

► To cite this version:

Marie-Agnès Barrère-Maurisson. Enjeux sociopolitiques et gouvernance de la conciliation travail-famille. Presses de l'Université du Québec. Parentalité et activité, Sep 2008, Montréal, Canada. Presses de l'Université du Québec, à paraître, 2009. <halshs-00341279>

HAL Id: halshs-00341279

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00341279>

Submitted on 25 Nov 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

*Conférence inaugurale***ENJEUX SOCIOPOLITQUES ET GOUVERNANCE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE,**

Marie-Agnès Barrère-Maurisson, CNRS – Université Paris 1

Comment se pose concrètement aujourd'hui la question de la conciliation travail-famille ?

Je vais vous citer 3 faits d'actualité tirés d'enquêtes françaises récentes.

1- 1 salarié sur 2 considère que son entreprise pourrait faire davantage pour l'aider à mieux concilier son emploi et sa vie familiale ; (les mieux lotis étant les salariés des grandes entreprises ou du secteur public), selon les résultats de l'enquête Famille et Employeurs de l'Insee et de l'Ined publiés en juillet dernier¹. Alors que les trois quarts des employeurs reconnaissent qu'ils ont un rôle à jouer, et que l'Etat compte sur eux, leur implication est très disparate.

2- les DRH ont-ils un problème de recrutement avec la génération Y, ces moins de 30 ans, dont on a besoin pour remplacer les baby-boomers qui partent à la retraite en nombre. Or on parle à leur égard de génération rebelle, qui n'est pas prête à céder du terrain dans sa vie personnelle et familiale au profit de l'entreprise. Et pour qui l'équilibre vie professionnelle/vie privée est l'objectif n°1, avant le désir de faire carrière pour manager ou même avoir la sécurité de l'emploi².

3- D'après le baromètre BVA 2006³ les pères doivent pouvoir aménager leur temps de travail au moment de la naissance de leurs enfants et d'ailleurs les pères commencent à envisager de pouvoir s'arrêter plus longtemps⁴ : ainsi les « nouveaux pères » ne semblent pas être un phénomène marginal.

Comment alors faire au mieux pour faciliter la conciliation, sachant par ailleurs qu'il y a de nouveaux enjeux économiques et sociaux, et un nouveau contexte sociopolitique dans nos

¹ Conciliation travail-famille : du côté des entreprises, *Recherches et Prévisions*, CNAF, n°92, juin 2008

² Enquête menée par R. Beaujolin, Reims Management Schools, auprès de 500 jeunes diplômés de 2005-2007 et anciens diplômés de 1973-1987.

³ Voir D. Bauer, S'arrêter de travailler durant trois ans pour s'occuper de son enfant : une idée qui progresse chez les pères, *Études et résultats, DREES*, n° 638, mai 2008 : elle se réfère à l'enquête BVA, 2006, Suivi barométrique de l'opinion des Français à l'égard de la santé, de la protection sociale, de la précarité, de la famille et de la solidarité (Rapport remis à la DREES), <http://www.sante.gouv.fr/drees/enqbarom/enqbarom.htm>

⁴ A. Pailhé, A. Solaz, 2007, « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et Prévisions*, CNAF, n° 90, pp. 5-16, décembre.

pays. Et en particulier, comment répondre aux objectifs actuels pour préserver le lien entre la parentalité et l'activité ; c'est-à-dire, faire en sorte que tout un chacun puisse assumer son rôle de parent, en même temps que l'on pourra garantir l'activité professionnelle des hommes et des femmes ? Voilà notre défi.

1- La place des acteurs intermédiaires dans la gestion de la CTF

La France et Québec sont comparables du point de vue de la conciliation emploi-famille, en termes de taux d'activité féminins et masculins notamment, même si on retrouve certaines différences au niveau statistique, comme on le verra tout à l'heure. De même au-delà d'un bon nombre de ressemblances, on peut identifier des différences institutionnelles ou dans les politiques qui méritent un approfondissement de la comparaison. En effet, avec le redéploiement de nos régimes d'État-providence, divers acteurs reviennent sur le devant de la scène ; il s'agit d'acteurs que nous avons qualifié d'« intermédiaires », du fait de leur positionnement entre les décideurs et les bénéficiaires des mesures, programmes ou politiques. On pense ici aux partenaires que vous représentez : associations patronales et syndicales, associations s'intéressant aux questions de famille et de conciliation sous divers angles, ou encore aux régions, villes et municipalités, qui investissent ce nouveau champ (Darchen et Tremblay, 2008).

C'est dans ce contexte que nous avons entrepris dans ce programme d'étudier les pratiques des acteurs intermédiaires identifiés afin de déterminer comment leur place et leur rôle contribuent à configurer des modèles de gouvernance spécifiques. Je voudrais présenter aujourd'hui un certain nombre de résultats tirés de notre première année d'échanges. Non pas des données, puisque ce sont les partenaires eux-mêmes qui vont en faire état, mais essentiellement. A partir d'une réflexion concernant les modèles de gouvernance qui se dégagent au titre de cette comparaison.

2 –Des formes de « gouvernance » face à des « gouvernements »

La présence depuis un certain temps des acteurs intermédiaires, tels les entreprises, les collectivités territoriales, etc., dans la gestion des problèmes économiques et sociaux nationaux pose la question de l'articulation des différents niveaux d'intervention

sociopolitique dans nos sociétés : entre le national, le régional, le local, et le supranational (Barrère-Maurisson, 2003, chapitre 5).

Ainsi, avec la décentralisation toujours plus importante des politiques, il a paru intéressant d'analyser, de façon comparative entre les deux pays, le rôle de ces acteurs. De la sorte, plutôt que de se centrer sur les seules prérogatives nationales, issues du « gouvernement », il apparaissait nécessaire de mettre en lumière la façon dont se produit désormais, avec ces acteurs, de la « gouvernance ».

21-Qu'entend-on par « gouvernance » ?

Le mot anglais *governance* a été utilisé dans les années 1990 par des économistes et politologues anglo-saxons pour désigner "l'art ou la manière de gouverner", avec deux préoccupations : d'une part, marquer la distinction avec le *gouvernement* en tant qu'institution ; d'autre part, promouvoir un nouveau mode de gestion des affaires publiques fondé sur la participation de la société civile à tous les niveaux (national, mais aussi local, régional et international⁵).

La notion de gouvernance correspond ainsi à une forme post-moderne des organisations économiques et politiques et concerne un nouveau mode de gestion publique. Ceci correspond bien au phénomène (que nous avons déjà analysé ailleurs, cf. Barrère-Maurisson 1995 et 2003) d'une régulation sociale rendue maintenant plus complexe, d'un triple point de vue. D'une part, du fait de la régression de la prise en charge nationale, d'autre part de l'implication grandissante de l'échelon supranational – en particulier dans le cas de la France, de l'Union Européenne et de ses directives –, et enfin en raison du réengagement des acteurs intermédiaires⁶. C'est pourquoi nous avons qualifié ce nouveau mode de régulation sociale de « multipartite », faisant référence aux différents niveaux d'intervention socio-économique et aux multiples acteurs en présence sur la scène publique.

En ce sens, notre préoccupation est de mettre en lumière *la production de la « gouvernance » en matière de conciliation travail-famille*⁷. De façon à pouvoir le cas échéant dans un second

⁵ La Commission européenne a fait inscrire sa propre notion de la gouvernance dans le *Livre blanc de la gouvernance européenne*, au terme de laquelle « l'Europe n'est pas administrée que par les institutions européennes, mais aussi par les autorités nationales, régionales et locales, ainsi que par la société civile ».

⁶ Cf. également Merrien, 1998.

⁷ Cf. les travaux de Eme et Fraisse (2005) pour la CNAF sur la gouvernance locale en ce qui concerne les régulations des services à la petite enfance.

temps, par confrontation avec les options nationales, mettre en relation la « gouvernance locale » de la conciliation travail-famille (à partir des « acteurs intermédiaires ») avec son « gouvernement » (par les organismes gouvernementaux).

Partant de ce principe, l'objectif comparatif conduit à mettre en lumière les conditions spécifiques de la gouvernance de la conciliation travail-famille dans les deux zones, en France et au Québec, en fonction de leur contexte institutionnel.

2-2- Il y a autant de modèles de société que de types de politiques de conciliation travail-famille

Il est nécessaire de considérer les contextes institutionnels des deux zones pour comprendre comment dans chacune se pose spécifiquement la question de la conciliation travail-famille. Ce contexte concerne l'histoire récente des politiques et celle des institutions. C'est par ce biais que l'on peut saisir le sens des enjeux actuels et le rôle des différents acteurs, dont l'Etat.

C'est dans cet esprit que l'on peut relire l'histoire de la France des cinquante dernières années pour suivre la transformation des objectifs politiques et sociaux et voir comment, en fonction des évolutions de la famille et de l'emploi, on est progressivement passé d'un mode de régulation sociale à un autre. Plus particulièrement, d'une régulation fondée sur la préservation de la famille - le *Familialisme* -, à une régulation cherchant à préserver la place des femmes - le *Féminisme* - ; tandis qu'aujourd'hui c'est la préoccupation sociale de l'enfant (et de la parentalité, - d'où la dénomination de *Parentalisme* utilisée -) qui semble prédominante (Barrère-Maurisson, 2007).

Ainsi, les décennies 60 et 70 ont été marquées par un mouvement important de salarisation de la main-d'œuvre féminine, conjointement au développement du secteur tertiaire. De nouvelles formes de famille sont apparues de façon concomitante et liée aux évolutions de l'emploi : on est passé d'une famille de type conjugal, où seul le chef de famille travaillait, à une famille où homme et femme étaient actifs, même si la femme ne l'était pas autant que le mari. Ce mouvement marque la fin du modèle *familialiste*, dans lequel la famille assurait une sorte d'autorégulation et constituait un objet prioritaire des politiques cherchant à préserver l'institution familiale. Le même type d'évolution a été observé au Québec.

Les années 80 sont, dans les deux zones, marquées par un marché du travail plus flexible. Le travail des femmes progresse encore au cours de la période, et contribue au cours des années 90 à fixer un nouveau type de famille : les familles à deux actifs équivalents. C'est l'âge du *Féminisme* en tant que mode de régulation sociale. Les affaires privées (i.e. de la famille) sont encore majoritairement une affaire de femmes. Et même si les femmes sont devenues un objet central des politiques publiques, elles continuent d'assurer la régulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle⁸

Dans les années 90 la flexibilité et la précarité deviennent structurelles : il y a généralisation du CDD dans l'emploi comme dans la famille. L'objet des politiques et du droit de la famille devient l'enfant, seul repère désormais par rapport à une structure qui a perdu un cadre stable et durable. A tel point que l'on peut y voir un nouvel ordre social en devenir, que nous avons appelé le *Parentalisme*. Le *Parentalisme* tend en effet à se développer, au-delà de la sphère familiale, à l'échelle de l'ensemble de la société. Et ce, par la mise en place progressive de mesures dans différents domaines : l'emploi, l'entreprise, notamment ; de façon convergente, centrées autour du renforcement de la parentalité⁹.

L'exception française

C'est dans ce contexte qu'il convient de comprendre la situation démographique de la France qui constitue aujourd'hui une certaine exception. À notre sens, si « exception française » il y a, cela vient du fait qu'elle réunit actuellement deux éléments majeurs : un taux de fécondité élevé *et* un taux d'activité féminine important.

Comment peut-on expliquer cela ? Tout d'abord, la France, à la différence des autres pays européens et d'Amérique du Nord, a toujours développé, depuis 1945, une politique démographique - en l'occurrence nataliste, la population étant considérée comme une force politique mais également économique. De plus la France a mis en place progressivement des politiques publiques de conciliation (du type APE, PAJE, congé paternité, etc.) par la recherche d'une articulation nouvelle entre politiques familiales et politiques d'emploi. Au Québec, la transition démographique s'est opérée de façon plus tardive mais beaucoup plus

⁸ On parle aussi, pour la période, de « féminisme d'Etat » pour rendre compte du rôle essentiel des instances gouvernementales dans la définition de la citoyenneté sociale des femmes (Revillard, 2006).

⁹ Jane Jenson, pour sa part, évoque à propos du Canada, un changement de paradigme aboutissant à un partage des responsabilités entre parents et collectivité. Et Renée Dandurand parle de « parentage multiple » pour rendre compte de l'implication croissante des instances publiques auprès des enfants et des parents au Canada. Julien Damon en appelle, lui, à un « service public de la petite enfance ».

brutale, avec le passage d'une forte natalité à un déclin soudain, sans accompagnement politique. Au cours des deux dernières années toutefois, avec la mise en place du nouveau congé parental allongé, mieux rémunérateur et réservant une période de 3 à 5 semaines au père, le Québec a vu son taux de fécondité progresser de manière importante (passage de 1,5 à 1,6 de 2005 à 2006 et maintien en 2007).

Force est de constater que la question des politiques familiales, et de conciliation travail-famille plus particulièrement, se présente différemment en France et au Québec, car elle correspond à un enjeu de société sensiblement distinct. Ainsi en France il y a une politique familiale objectivée, et la famille est une question économique et sociale réelle. Au Québec, il n'y a longtemps pas eu de politique familiale affichée, mais il y a de plus en plus de mesures comme les services de garde et le congé parental.

On peut ainsi resituer les deux contrées dans le cadre d'une typologie des sociétés, en référence à la question de la politique et de la famille. On peut mettre à part un premier modèle, anglo-saxon (Canada anglais et USA notamment), de type libéral où la famille est une question *privée*. Par contre, dans le second, par exemple franco-nordique, de type étatique, la famille est une affaire d'Etat ; elle développe une politique démographique initiée par le *gouvernement*. Enfin, un troisième modèle, tel le Québec, met en lumière une société où domine la *gouvernance* en matière de famille, les acteurs sociaux ayant participé très activement à la revendication puis à la mise en place de mesures comme le congé parental et les centres de la petite enfance. ; en effet, ce sont les acteurs et partenaires socio-économiques (dont les entreprises, les syndicats et les associations) qui interpellent l'Etat par leurs initiatives.

3- Les modalités de la gouvernance de la conciliation travail-famille en France et au Québec

Dans nos sociétés développées, telles la France et le Québec, la scène publique s'est donc enrichie de la participation de multiples acteurs, ceux que nous appelons les « acteurs intermédiaires », en particulier : les collectivités locales, les villes, les associations, les organisations, les syndicats, les entreprises.

De nouvelles modalités de l'intervention publique

C'est dorénavant aussi par eux que se mettent en place concrètement les conditions pour assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. On en a déjà des exemples dans le cas des entreprises, qui développent des politiques de conciliation – à travers les programmes d'égalité notamment, en particulier en lien avec l'existence en France du Label Egalité, ou au Québec avec les Prix ISO-famille, qui récompense les entreprises manifestant en la matière de « bonnes pratiques », et tout dernièrement des procédures directement liées aux préoccupations que nous défendons autour de la protection de la Parentalité dans l'emploi¹⁰. Les entreprises sont sensibles à ces préoccupations et en font maintenant, dans un contexte de possible pénurie de main-d'œuvre, un argument pour attirer et garder leurs salariés. L'Etat y est également intéressé, trouvant là un relais à des politiques plus globales concernant l'aide à la famille ou à l'emploi. C'est de plus une façon d'appliquer des recommandations supranationales, européennes en l'occurrence pour la France, liée aux objectifs de la « stratégie de Lisbonne », qui établit un cadre d'action jusqu'en 2010. Au Québec, au contraire, le niveau supranational (Canada) est plus conservateur et moins actif sur le plan de la conciliation emploi-famille.

Cette convergence des objectifs entre acteurs de niveaux différents illustre le rôle et la place que prennent désormais les « acteurs intermédiaires » dans la gestion de la conciliation. C'est pourquoi notre programme s'est attaché à identifier dans un premier temps les pratiques développées par ces acteurs. Parce que peu étudiées jusqu'à présent, il fallait une analyse plus approfondie pour mieux connaître les mesures existantes, et voir comment elles s'articulent entre les niveaux local, régional et national. Condition nécessaire pour étudier la dimension « gouvernance » de la politique de conciliation, et voir comment les articulations et régulations se produisent sur les deux zones. En ce sens il convient d'analyser également les processus de coordination entre les divers échelons, afin de saisir en quoi éventuellement on a affaire dans les deux zones à des modèles distincts de « gouvernance ».

Dans ce cadre, la « gouvernance » peut être considérée comme une solution aux contradictions engendrées par le développement politique et social, comme un moyen de répondre à la crise de nos régimes d'État-providence par de nouvelles formes de régulation. La crise de la gouvernabilité incite en effet les États à se tourner vers des interlocuteurs tels

¹⁰ Nous avons prôné il y a quelques mois la mise en place en France d'un Label Parentalité, sur le même mode que le Label Egalité ; le Ministre du Travail et la secrétaire d'Etat à la Famille viennent de présenter le 11 avril 2008 la Charte de la Parentalité en Entreprise qui a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales. Cette Charte a déjà été signée par 30 entreprises et associations.

que les collectivités territoriales, les organisations à but non lucratif, les entreprises privées etc., pour proposer des solutions aux problèmes collectifs que rencontre la société. Cela conduit d'ailleurs à un changement du rôle de ces mêmes autorités publiques ; d'interventionnistes, elles doivent passer à un rôle de facilitateur, d'animateur, de régulateur suivant les cas.

De nouveaux outils

Cinq acteurs ont été identifiés, dont on analyse les pratiques et le rôle en matière de conciliation travail-famille, de façon comparable en France et au Québec. Les entreprises, les organisations syndicales, les municipalités (ainsi que les Régions en France et les MRC – municipalités régionales de comté – au Québec), les institutions en charge de l'enfance et de la famille, et les associations ou organismes d'économie sociale.

Nous nous intéressons aux pratiques et mesures des entreprises et organisations syndicales, en l'occurrence de grandes entreprises, car elles ont les moyens de mettre en œuvre des mesures de conciliation. Cependant, malgré la récente Charte de la Parentalité en France, force est de constater dans les deux zones, que l'objectif de conciliation semble se diluer dans celui de l'égalité professionnelle (antérieur) et celui de la diversité (actuel), et que les entreprises n'ont pas encore vraiment compris toute l'importance et la spécificité des questions de conciliation. Dans certains cas même, la conciliation des temps est conçue comme un frein majeur à l'égalité professionnelle. Il apparaît donc nécessaire de développer des outils pour mesurer les progrès en matière de conciliation et créer l'incitation.

Cette question de l'affichage réel du thème et des politiques de conciliation est apparue problématique également au niveau des villes et des régions : doit-on promouvoir la conciliation au travers d'une politique des temps sociaux (comme les politiques de la ville), ou à travers l'égalité hommes-femmes ? Doit-on cibler des populations et lesquelles : les femmes, les pères ?

Comment s'opère la coordination ?

La notion de « gouvernance » permet de mettre l'accent sur l'interdépendance des pouvoirs associés à l'action collective. En effet, la nouvelle gestion des affaires publiques repose sur un processus d'interaction, de négociation et de coordination entre les différents intervenants

(Gaudin, 1998). Plus précisément, la question des niveaux de coordination des actions (entre le local, le régional, le national) se pose pour ces acteurs, ainsi que la nécessité de disposer d'une échelle à laquelle se référer. Car, si le Québec semble avoir une pratique plus ancienne des initiatives locales, la France, elle, est sous le régime de la régionalisation depuis les lois de 1982 et 1983, mais se trouve néanmoins confrontée à la question des différentes régulations, y compris supranationale. C'est donc une préoccupation forte de la part des acteurs que sont les villes et les régions.

Et que partagent d'une autre façon les institutions en charge de l'enfance et de la famille. Ainsi, en France, l'offre d'accueil de la petite enfance est très diversifiée, comme l'on sait ; se pose donc de façon concrète la question de sa régulation. Du fait de l'intervention de multiples acteurs : les parents, les municipalités, les CAF, les associations, etc. Tandis qu'au Québec l'offre est relativement unifiée ; cependant les acteurs (entreprises, associations) développent des initiatives et le gouvernement vient ensuite confirmer ou soutenir ces initiatives, comme ce fut le cas pour les services de garde.

In fine, deux modèles de gouvernance : par des partenaires *versus* des acteurs

C'est pourquoi, l'on peut se demander s'il n'y a pas là *deux modèles distincts de gouvernance*. Un modèle *français* de gouvernance, relatif à une *coordination des actions*, et portant sur des institutions qui sont des *partenaires*. Et un modèle *québécois*, relatif à une *gouvernance des initiatives* et portant sur des *acteurs*, en tant que développant des réalisations.

Conclusion : la conciliation travail-famille comme objectif sociopolitique

Afin de conjuguer les impératifs démographiques (la reprise de la fécondité dans nos sociétés vieillissantes), économiques (la compétitivité de nos économies), politiques (l'égalité des sexes), et sociaux (la prise en charge domestique et parentale) auxquels nos sociétés sont confrontées aujourd'hui, il est nécessaire de se fixer des objectifs pertinents.

Au-delà d'objectifs « particuliers » comme « l'égalité » il y a quelque temps (le plus souvent seulement politique ou bien professionnelle) ou comme « la diversité » plus récemment, il faut ériger l'objectif de conciliation travail-famille au premier plan. De lui dépendent, en

effet, la réalisation d'une adaptation réciproque des structures productives et reproductives dans nos sociétés post-modernes.

En particulier au travers de la prise en charge de la parentalité dans l'emploi, de l'évolution des rôles parentaux (notamment celui des pères), et de la transformation des formes de famille (des unions et de la filiation)¹¹.

D'ailleurs la nouvelle *gouvernance de l'emploi* ou du marché du travail (à travers la *flexicurité* notamment) peut être envisagée, d'une certaine façon, comme le pendant de la *gouvernance de la famille* ou de la parenté (Barrère-Maurisson, 2007, p.25). C'est-à-dire, face à la flexibilité des structures, une recherche de sécurisation du lien social ; et ce en sollicitant la gouvernance par une multiplicité d'acteurs sociaux.

Dans ce sens, l'âge du « parentalisme », ou modèle de société régulée par des politiques économiques et sociales convergeant vers une meilleure prise en charge de la parentalité - dans tous ses aspects -, est aujourd'hui la voie d'un développement dans lequel la conciliation travail-famille sera effectuée grâce à la gestion conjointe de toutes les institutions : supranationales, gouvernementales, et intermédiaires.

Peut-être est-ce à ce prix que pourra être assuré le devenir de nos sociétés développées, désormais multipartites, telles le Québec et la France.

¹¹ Cf. Barrère-Maurisson, 2004.

Références bibliographiques

- Barrère-Maurisson M.-A., 2007, Familialisme, Féminisme et « Parentalisme » : trois âges de la régulation sociale, *Cahiers de la Maison des Sciences Économiques*, 2007-43, septembre, <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00175883/fr>
- Barrère-Maurisson M.-A., 2006, *Les femmes françaises créent l'exception*, 8 mars, <http://halshs.ccsd.cnrs.fr/halshs-00009702>
- Barrère-Maurisson M.-A., 2005, *Le partage des tâches : où sont les hommes ?*, 8 mars, pour LG Electroménager, <http://halshs.ccsd.cnrs.fr/halshs-00009717>
- Barrère-Maurisson M.-A., 2004, Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ?, *Cahiers français*, 322, pp. 22-28, <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00115868>
- Barrère-Maurisson M.-A., 2003, *Travail, famille : le nouveau contrat*, Gallimard, collection « Folio actuel - Le Monde », 210 p., <http://matisse.univ-paris1.fr/travail-famille> et <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00010450>
- Barrère-Maurisson M.-A., 1995, Régulation familiale, marchande ou politique : les variations de la relation travail-famille, *Sociologie et Sociétés*, "Une nouvelle morphologie sociale", n° 2, <http://www.erudit.org/revue/socsoc/1995/v27/n2/001023ar.pdf>
- Barrère-Maurisson M.-A., Rivier S., 2000. Temps de travail, temps parental. La charge parentale : un travail à mi-temps. Dares, *Premières Synthèses* 20.1., mai, <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2000-20.1-temps-travail-temps-parental-charge-parentale-travail-mi-temps.html>
- Bauer D., 2007. Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples. DREES, *Études et résultats* 570.
- Bauer D., Penet S., 2005. Le congé de paternité. DRESS, *Études et Résultats*, 442.
- Colin C., Djider Z., Ravel C., 2005. La parité à pas comptés. *Insee Première* 1006.
- Damon J., 2006, Comment donner corps à un « service public de la petite enfance » ?, *Note de veille*, Centre d'Analyse Stratégique, n°34
- Dandurand R., 2005, Parentage multiple et partition des responsabilités, in *Familles en mouvance : quels enjeux éthiques ?*, dir. F.-R. Ouelette, R.Joyal et R.Hurtubise, Québec, PUL
- Eme B. et Fraisse L., 2005, La gouvernance locale de la diversification des modes d'accueil : un nouvel enjeu de « cohésion sociale », *Recherches et Prévisions*, n°180
- Gaudin J.-P., 1998, La gouvernance moderne, hier et aujourd'hui : quelques éclairages à partir des politiques publiques françaises, in *La gouvernance*, *Revue internationale des sciences sociales*, n° 155, mars
- INSEE, 2008, *Femmes et Hommes - Regards sur la parité*. INSEE Références
- Jenson J., 2004, Changing the Paradigm: Family Responsibility or Investing in Children, *Canadian Journal of Sociology*, 29(2)
- Merrien F.-X., 1998, De la gouvernance et des Etats-providence contemporains, in *La gouvernance*, *Revue internationale des sciences sociales*, n° 155
- Pailhé A., Solaz A., 2007. Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants. *Recherche et Prévision* 90, 5-27.

Petit P., 2006. Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002. *Dares Premières Synthèses* 22.1.

Revillard A., 2006, La conciliation travail-famille : un enjeu complexe pour le féminisme d'Etat, *Recherches et Prévisions*, n°85

Roy F., 2006. *D'une mère à l'autre : l'évolution de la population active féminine au Canada*. Statistique Canada, Ottawa.

Tremblay, D.-G. (2008a). *Vers une articulation des temps sociaux tout au long de la vie; l'aménagement et la réduction du temps de travail*. Québec : Presses de l'université du Québec

Tremblay, D.-G. (2008b). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse : Presses de l'Université du Québec et Octares. 342 p.

Tremblay D.-G., (2008c). Les politiques familiales et l'articulation emploi-famille au Québec et au Canada. In: Bigras N., Cantin G. (eds), *Dix ans après la politique familiale, où en sont les centres de la petite enfance ?* . Presses de l'université du Québec, Québec

Tremblay D.-G., 2003. Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ? . *Politiques sociales* 63(3-4), 70-86.