HAL
open science

Quel avenir pour la conciliation travail-famille ? Nouveaux enjeux, nouveaux outils

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

To cite this version:

Marie-Agnès Barrère-Maurisson. Quel avenir pour la conciliation travail-famille ? Nouveaux enjeux, nouveaux outils. 2010. hal-00459208

HAL Id: hal-00459208

https://hal.science/hal-00459208v1

Preprint submitted on 23 Feb 2010

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.

Centre d'Économie de la Sorbonne
UMR 8174 du CNRS

QUEL AVENIR POUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ?

NOUVEAUX ENJEUX, NOUVEAUX OUTILS

Marie-Agnès BARRÈRE-MAURISSON

(axe Institutions, *Groupe Division Familiale du Travail*)

La conciliation travail-famille, objectif affiché dans le cadre de la stratégie européenne dite de Lisbonne à l'horizon 2010, aborde aujourd'hui une phase de bilan. Promue à l'origine comme moyen de garantir l'insertion professionnelle des femmes, dans un objectif global et de long terme d'égalité entre les hommes et les femmes, elle est en train de changer de contexte. Avec une transformation des conditions économiques (crise de l'emploi, notamment) et des modes de vie, il est nécessaire de redéfinir une politique « souhaitable » de conciliation pour les années à venir, tenant compte des nouveaux acteurs en présence, de leurs modes de gouvernance et des impulsions des gouvernements tant nationaux qu'internationaux.

Une nouvelle donne économique (du fait de la crise) et sociale (du fait des difficultés d'assurer la protection sociale), ainsi qu'un contexte socio-politique renouvelé (rôle des instances supranationales, redéfinition de celui des États-nations, place des collectivités locales et communautaires, etc.) contribuent à modifier le contexte et donc les objectifs de la conciliation travail-famille. Désormais les conditions d'emploi s'inscrivent dans le cadre d'une flexibilité accrue, où la défense de la quantité n'a pas cédé le pas à une recherche de garantie en terme de qualité. Les conditions de vie se modifient également : les rapports de sexe, de génération et de parenté sont redéfinis sous l'impulsion d'évolutions qui se confirment : divorces-séparations, fécondité à soutenir, vieillissement de la population, poids de la génération des baby-boomers. Toutes ces transformations récentes des structures d'emploi et des structures familiales amènent donc à s'interroger sur l'actualité et la pertinence des outils traditionnels de la conciliation travail-famille. Avec un nouveau contexte, il faut donc cibler les nouveaux

enjeux et être en mesure de proposer de nouveaux outils.

La Commission européenne, l'OCDE et le BIT continuent d'être attentifs et actifs dans cette longue marche vers la préservation d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, garante du progrès économique et social des années à venir.

UNE COMPARAISON RICHE D'ENSEIGNEMENTS

Les échanges organisés conjointement par le Centre d'Économie de la Sorbonne et l'Université du Québec à Montréal depuis 2007 sur « le rôle des acteurs intermédiaires dans la gestion de la conciliation travail-famille », avaient pour objectif d'analyser le rôle des acteurs sociaux de façon comparée, entre la France et le Québec, dans la gouvernance de la conciliation. Un premier bilan a eu lieu en septembre 2008 lors du colloque de Montréal autour du thème « Parentalité et activité ». Celui-ci visait à faire état des pratiques des acteurs de façon comparée entre les deux contrées, afin de mettre en lumière des modes de gouvernance spécifiques à chacune des sociétés. Plus spécifiquement le modèle français, caractérisé par un État fort et présent, est fondé sur des institutions qui sont des partenaires de l'État. Le modèle québécois, lui, manifestant une position privilégiée depuis longtemps des associations et autres collectivités ou communautés, prône les initiatives d'acteurs citoyens. Et tandis que la France pêche par un manque de coordination des actions, le Québec serait plutôt face à des problèmes de reconnaissance et légitimation des actions par le gouvernement[1].

La Journée d'études qui a eu lieu à Paris en janvier 2010[2] visait, cette fois, d'une part à faire échanger des acteurs variés (entreprises, syndicats, associations, gouvernements, etc.) sur des thèmes qui sont à l'heure actuelle des outils dans la gestion de la conciliation (l'aménagement des temps de travail, les congés parentaux) ou de nouveaux enjeux (la prise en charge des aînés). D'autre part il s'agissait de mettre en relation les modes de gouvernance avec les gouvernements (le national, le supranational entre autres).

L'objet de cette contribution est de proposer une synthèse de ces travaux sur la question de l'avenir de la conciliation travail-famille, au vu des apports des organisations et des institutions (nationales et internationales) concernées. Celles-ci font état des modalités concrètes par lesquelles peut s'opérer sur place une gouvernance de la conciliation (par la mobilisation des acteurs autour de stratégies spécifiques). Mais afin d'avancer vers la redéfinition d'une politique « globale » de conciliation, on a confronté cette gouvernance (« locale ») avec les gouvernements auxquels elle est associée (national, international). Ceci afin de pouvoir dégager les points qui constituent aujourd'hui des acquis, et ceux qui, par contre, sont encore des questions à résoudre. Le tout en vue d'être en mesure de dégager, *in fine*, des pistes pour les années à venir.

Pour rendre compte de l'importance que revêt actuellement au plan social mais aussi au plan économique la question de la conciliation, les acteurs concernés à tous les niveaux de notre société ont été sollicités : les organisations présentes sur le terrain de l'entreprise, les associations et collectivités en charge de la gestion des services, les pouvoirs publics nationaux, ainsi que les institutions supranationales. On est alors en mesure, après une telle mise en perspective, de mettre en lumière les enjeux et les outils à disposition pour une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE EST UN RÉEL ENJEU SOCIÉTAL

Il faut d'abord rappeler que la conciliation travail-famille est, aujourd'hui et pour les années à venir, une des questions socio-économiques majeures pour nos sociétés. Pourquoi ?

Parce qu'il nous faut tenir à la fois deux éléments : favoriser l'insertion durable des femmes dans l'emploi, tout en maintenant des

[1] Voir M.-A.Barrère-Maurisson et D.-G.Tremblay (eds), *Concilier travail et famille : le rôle des acteurs. France-Québec*, PUQ, 2009, 456 p., http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00395555/fr/

[2] Voir le programme en annexe

taux de fécondité à hauteur, au moins, du renouvellement de la population. Or le dernier bilan démographique[3] donne encore la France en tête des pays européens avec un indice de fécondité qui se maintient depuis plusieurs années aux alentours de 2,0 enfants par femme. Quant aux taux d'activité des femmes, il est très élevé puisqu'il dépasse 80% parmi les mères.

La situation de la France, au regard de ces deux critères, est donc réellement une exception en Europe et même au-delà, dans l'ensemble des pays développés. La plupart des experts qualifient déjà la situation démographique française d'exceptionnelle, du fait de son dynamisme en matière de fécondité. Mais nous avons déjà eu l'occasion de faire remarquer que c'est plutôt la *conjonction* d'une situation démographique extrêmement favorable et de comportements d'activité des femmes marqués par des taux élevés, y compris aux âges de maternité, qui fonde, à notre sens la véritable *exception française*[4].

L'enjeu se situe donc bien au niveau de la conciliation entre famille et travail. Comment faire alors pour avancer - encore - sur ce terrain fondamental pour les années à venir ?

Nous voudrions ici indiquer des pistes, en nous fondant principalement sur le cas de la France. Trois constats d'abord, trois enjeux ensuite, trois leviers possibles enfin vont successivement être évoqués, pour mieux prendre la mesure de la situation et des solutions qui sont à notre portée.

AUJOURD'HUI, DANS NOS SOCIÉTÉS DÉVELOPPÉES, TROIS CONSTATS S'IMPOSENT

Premier constat : le *redéploiement de nos régimes d'État-providence*. Cela se traduit concrètement par la mise en difficulté de nos systèmes de protection sociale. Ensuite, se pose aujourd'hui, plus qu'auparavant, un problème de légitimité de la puissance publique, y compris par rapport aux instances supranationales. Enfin, force est de constater, désormais, une complexification des rapports du fait de la multiplicité des acteurs qui sont présents sur la scène socio-politique.

Le deuxième constat concerne la présence dorénavant de *niveaux différents de gouvernement*. Puisqu'à côté de l'échelon national, existent également le niveau supranational (l'Europe en particulier), mais aussi le local qui se décline, dans le cas de la France, en municipal, départemental et régional.

Enfin, dernier constat, et non le moindre, la *coordination des actions est encore très largement imparfaite.* Par exemple dans le domaine de l'accueil de la petite enfance, où règne un éclatement de la compétence tel que l'on voudrait mettre en place à l'horizon 2017 des « agences de l'enfance et de la famille », afin de rationaliser le pilotage, l'organisation et les procédures de financement[5].

A L'HEURE ACTUELLE, IL Y A TROIS ENJEUX PRIMORDIAUX

Afin d'avancer dans la redéfinition d'une politique de conciliation adaptée aux nouvelles exigences de notre société, il faut la replacer dans le cadre des enjeux qui sont les nôtres pour les années à venir.

Et tout d'abord l'objectif *d'égalité entre les hommes et les femmes*. Cet enjeu est certainement un des plus importants aujourd'hui encore, parce que toujours éloigné malgré les nombreuses lois et mesures mises en place depuis plusieurs décennies. Les domaines dans lesquels des progrès sont à faire sont encore nombreux. Égalité privée, dans la sphère de la famille. Égalité organisationnelle, dans le monde des entreprises et des administrations. Égalité sociale, enfin, dans la participation à la vie politique et aux organes de décision. Le rapport remis en 2009 par Brigitte Grésy sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes[6] devrait déboucher sur une nouvelle proposition de loi aux incidences multiples, dont l'instauration de quotas afin de garantir un certain nombre de

[3] INSEE, *Bilan démographique 2009*, Insee Première, n°1276, janvier 2010

[4] M.-A.Barrère-Maurisson, *Les femmes françaises créent l'exception*, 8 mars 2006 ; http://halshs.ccsd.cnrs.fr/halshs-00009702

[5] Voir *La note de veille n°157*, novembre 2009, Centre d'Analyse Stratégique

[6] B.Grésy, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, juillet 2009

sièges pour les femmes dans les conseils d'administration.

Deuxième enjeu fort pour les années à venir : *le défi démographique*, en particulier à travers le maintien de taux de fécondité élevés. A ce titre, il est intéressant de noter la problématique française, voire européenne, qui est actuellement développée, autour de ce que certains appellent le droit à la garde pour tous les enfants, ou que d'autres évoquent sous le vocable de « service public à la petite enfance ». Il est de fait indéniable que l'on a, dans les années à venir, à trancher sur le choix de politiques qui faciliteraient l'extension des modes de garde et/ou celle des congés parentaux (de tous ordres, maternité, paternité, parentaux) avec un raccourcissement de la durée au profit d'un montant accru.

Enfin, dernier enjeu, mais qui n'est certainement pas le moindre dans les années à venir, celui de la charge des inactifs pour la *population active*. En effet, en raison de l'allongement de la durée de vie et de la mise à la retraite de la classe nombreuse des baby-boomers de l'après-guerre, une nouvelle préoccupation émerge reposant principalement sur la génération des parents en âge de pleine activité : celle de la prise en charge des « aînés ». A ce titre, il y a lieu de se demander s'il n'y a pas là un déplacement des enjeux : on tendrait en effet à passer, en matière de conciliation travail-famille, d'une prise en charge de la petite enfance à celle des aînés.

DES LEVIERS POSSIBLES

Premier levier sur lequel on peut peser pour améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale : c'est de considérer *à la fois les femmes et les hommes*.

C'est-à-dire ne pas oublier d'agir en direction des *hommes*, en particulier pour tisser le lien entre eux et leur famille. En mettant tout d'abord en place des mesures visant à reconnaître la fonction de père dans les entreprises (promouvoir les actions en faveur des hommes et la parentalité dans les entreprises[7]) ; mais également en développant plus encore les services et l'accès aux services, surtout domestiques (via le CESU dans les entreprises notamment).

Mais il convient de ne pas oublier de promouvoir aussi le lien des femmes à l'emploi, reconnaissant ainsi leur rôle d'acteurs de premier plan du développement économique.

Deuxième levier possible : jouer sur *la gouvernance et le rôle de tous les acteurs sociaux*.

Pour cela, il faut s'appuyer sur les entreprises qui sont de plus en plus partie prenante du développement non seulement économique mais aussi social; et les aider à mettre en place de véritables politiques de parentalité. Et plus encore, désormais des politiques afin de permettre aux travailleurs en pleine activité la prise en charge « filiale », c'est-à-dire celle de leurs propres aînés.

Il convient également de donner toute leur place aux associations, elles qui sont aujourd'hui de nouveaux acteurs économiques, qui véhiculent une nouvelle économie (dite sociale), notamment celle des services aux particuliers et aux familles.

Et puis il ne faut pas oublier le rôle que peuvent avoir les collectivités territoriales, y compris dans la gestion des temps sociaux, comme les initiatives des bureaux des temps mis en place dans certaines villes depuis quelques années[8].

De sorte qu'il est maintenant nécessaire d'envisager comment réaliser la coordination entre les différents acteurs qui interviennent dans les politiques de conciliation : acteurs publics, nationaux et supranationaux, aux différents niveaux (ville, département, région). Mais il faut aussi assurer une coordination entre les différentes instances, telles l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale

[7] Voir les actions de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) et de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE), en particulier *Promouvoir la parentalité auprès des travailleurs masculins : un enjeu d'égalité professionnelle*, ORSE-CNIDF, 2008

[8] Sur la politique du Bureau des Temps de la Ville de Paris, membre de notre réseau franco-québécois, voir M.-A.Barrère-Maurisson et D.-G.Tremblay (eds), *Concilier travail et famille : le rôle des acteurs. France-Québec*, PUQ, 2009, 456 p., http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00395555/fr/

des Entreprises, l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, etc.

On pourrait ajouter la nécessité d'intégrer les avancées et impulsions initiées par la recherche dans ces domaines avec toutes les applications qui en découlent en matière de gestion socio-politique et économique aujourd'hui, et qui ont, de fait, donné lieu à un certain nombre d'initiatives et de mesures très concrètes. A témoin, le travail que nous avons réalisé, en créant en 2000 *la notion de « temps parental »* qui pour la première fois a isolé, défini et quantifié une réalité sociale jusqu'alors occultée parce que moins significative[9]. Egalement l'idée, par la suite, de créer un « label Parentalité », à l'image du « label Egalité », afin de promouvoir au sein des entreprises les « bonnes pratiques » favorisant la prise en charge de la parentalité dans le monde de l'emploi. Ce qui s'est traduit par la création de la *« Charte de la Parentalité en Entreprise »* mise en place en avril 2008, puis l'instauration quelque temps après de « l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise ». Ou bien encore l'idée de créer un « Jour du père » sur le lieu du travail, proposé aujourd'hui sous la forme de *« Journée de la famille en entreprise »*[10]. Enfin on peut noter le travail réalisé en 2007 autour de l'élaboration d'un « baromètre »[11] visant à mesurer de manière quantitative la position et les progrès à réaliser pour une organisation en matière de conciliation mais aussi, de façon plus qualitative à cibler les domaines sur lesquels de nouvelles actions peuvent être engagées ; actuellement l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise propose un *baromètre annuel de « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale »* constitué de deux volets : un volet «Salariés» mené en partenariat avec la Délégation interministérielle à la famille (DIF) et l'Union nationale des associations familiales (UNAF), et un volet «Entreprises»[12].

Le troisième levier possible a trait à la *recomposition des temps sociaux et à l'articulation des temps*. Qu'il s'agisse des temps quotidiens, des temps hebdomadaires ou sur l'ensemble de la durée de la vie, le « cycle de la vie familiale », il y a lieu, en effet, de tenir compte de l'âge des enfants (petits ou grands, ils n'ont pas les mêmes besoins), de l'âge des parents « aînés » des personnes en pleine activité, de l'âge aussi des petits-enfants. On pourrait de la sorte tenter de mieux articuler les parcours professionnels et les parcours de vie personnelle ou familiale.

DES OUTILS À DÉVELOPPER

Un certain nombre d'outils pourraient ainsi être judicieusement sollicités. On en citera trois principaux.

Tout d'abord, il est nécessaire de redéfinir, de *reconfigurer l'ensemble des conditions de travail et d'emploi*. Principalement autour de la question des aménagements du temps (qui a trop longtemps été au second plan en France, pas au Québec), en particulier en ce qui concerne le temps de travail et aussi le travail à temps partiel (qui joue un rôle important dans l'adaptation entre l'offre et la demande de travail, du point de vue des entreprises ; mais qui peut se transformer en cercle vicieux pour les femmes, par renforcement du travail domestique).

Deuxième outil : il est essentiel de *reconsidérer l'organisation du travail*. Arrêter de valoriser la présence au détriment de la performance. Repenser l'organisation pour y introduire plus de souplesse.

Et enfin, on peut penser à la nécessité de *poursuivre la recherche d'indicateurs en ce qui concerne en particulier la « qualité des*

---

[9] M.-A.Barrère-Maurisson, S.Rivier et O. Marchand, Temps de travail, temps parental - La charge parentale : un travail à mi-temps, *Premières Synthèses*, DARES, n°20.1, mai 2000 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

[10] l'Observatoire de la parentalité en entreprise (OPE) a proposé la tenue, à compter de 2010, d'une demi-journée chaque premier mercredi du mois de juin, au cours de laquelle les parents font visiter à leurs enfants leur lieu de travail.

[11] M.-A.Barrère-Maurisson, *Le baromètre "Politiques familiales d'entreprise" (Family Friendly Firm)*, Equilibres Conseil, février 2007

[12] http://www.observatoire-parentalite.com/

emplois[13] *» ou le « travail décent »* (suivant le vocable du BIT), afin de pouvoir mesurer les progrès accomplis en la matière (cf. les baromètres). Afin de pouvoir aussi apprécier la mise en place des diverses modalités concourant à l'instauration de ce que l'on nomme maintenant de façon courante : la *flexicurité,* mais qu'il faudrait sans doute renommer sous le terme de *flexi-sécurité.* Il est également indispensable de prolonger la mise en place de propositions législatives (au niveau européen), de conventions (y compris au niveau international), ou de normes, comme celles que le BIT développe en matière de travail domestique rémunéré.

POUR UNE POLITIQUE « NECESSAIRE » DE CONCILIATION …

En conclusion, afin de promouvoir le développement « nécessaire » de politiques de conciliation travail-famille pour les années à venir, il est impératif de se doter d'*une approche réellement transversale*. Transversale, même si les différents acteurs impliqués peuvent être spécifiques à des domaines particuliers. Mais, en tout état de cause, la politique doit être globale.

En ce sens, elle doit viser *les hommes comme les femmes* (en particulier les hommes et la parentalité).

Elle doit prendre en compte *à la fois le travail et la famille*. D'où la nécessité de cibler des objectifs dans les entreprises notamment en termes de « conciliation », à côté de ceux qui existent déjà mais ne s'y résument pas comme ceux d' « égalité » ou de « diversité ».

Elle doit également vieller à la promotion de *mesures tant publiques que privées.*

Il faudra enfin être vigilant afin d'assurer au mieux la coordination des différents niveaux d'intervention : ce peut être le rôle des Observatoires (OPE, ORSE, etc.).

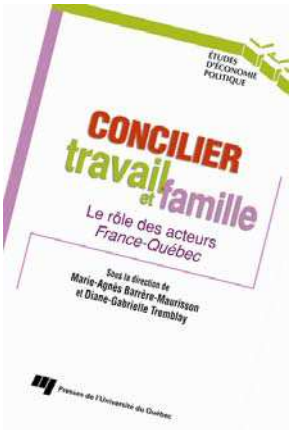
… ET UNE GOUVERNANCE AU SERVICE D'UNE VERITABLE FLEXI-SECURITE

En fin de compte, on prêchera pour une *stratégie renouvelée* autour de la notion de *flexi-sécurité*. Mais dans une acception nouvelle et globale. Ainsi, tandis que la flexi-sécurité de l'emploi vise à protéger les personnes qui l'exercent malgré des structures de plus en plus flexibles, on peut penser que la « flexi-sécurité familiale » pourrait s'attacher désormais à préserver et protéger la parentalité et les solidarités familiales dans un contexte d'évolutions fortes concernant les structures de la vie en famille.

En ce sens gouvernance et gouvernements seraient amenés à se conjuguer afin de promouvoir la participation harmonisée de tous les acteurs et à tous les niveaux, que ce soit dans la sphère du travail comme dans celle de la famille. ■

[13] Les objectifs de l'Union Européenne, en termes de « qualité de l'emploi », ont été définis dans le cadre de la stratégie dite de Lisbonne. De ce point de vue, en effet, la conciliation travail-famille est une des principales dimensions de la qualité de l'emploi, qui touche à la fois au contenu du travail et aux caractéristiques des emplois et des personnes qui les occupent.

Cette Journée fait partie du réseau d'échanges franco-québécois sur
Conciliation travail-famille : état des lieux et pratiques des acteurs intermédiaires : comparaison France-Québec



Responsables scientifiques :
Marie-Agnès BARRERE-MAURISSON
Diane-Gabrielle TREMBLAY

Administration locale :
Annie Garnero, Administration, Gestion
agarnero@univ-paris1.fr
Tonia Lastapis, Communication
tonia@univ-paris1.fr
Joëlle Simons, Logistique
simons@univ-paris1 .fr

Maison des Sciences Economiques (Université Paris 1)
106 boulevard de l'Hôpital, Paris 13ème
Métro « Campo-Formio »

Journée d'études

"La conciliation travail-famille entre gouvernance et gouvernements : quels enjeux, quels outils ?"

PROGRAMME

21 janvier 2010 après-midi et
22 janvier matin
Paris, France

Salle du 6ème étage

Avec la participation de responsables de politiques nationales familiales, d'égalité et de conciliation
(*UNAF, Observatoire de la Parentalité en Entreprise, etc.*),
et d'instances européennes et internationales impliquées
(*Commission européenne, Fondation de Dublin, BIT*).

Jeudi 21 janvier, 14h-18h30

LA GOUVERNANCE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE : LES OUTILS

14h : Introduction, Diane-Gabrielle Tremblay (UQAM)

1- L'aménagement des temps de travail et le travail à temps partiel comme outil de gestion dans l'emploi

14h15-16h15
Animation : Françoise Milewski (OFCE)

Avec les interventions de :
- pour la France :
Alice Mainguené (INSEE-Division Etudes sociales)
François Fatoux (Délégué général de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises)
Ghyslaine Richard (CGT)
- pour le Québec
Luc Cloutier (ISQ)
Elmustapha Najem (UQO) et Diane-Gabrielle Tremblay (UQAM)
Marie-France Benoît (CSN)

2- Garde des enfants, congés parentaux et services aux personnes : alternatives ou complémentarité des mesures ?

16h30-18h30
Animation : Gilles Séraphin (sous-directeur de l'UNAF et rédacteur en chef de *Recherches familiales*)

Avec les interventions de :
- pour la France :
Solveig Vanovermeir (DREES)
Ariane Pailhé et Anne Solaz (INED)
Nora Setti (CFDT)
- pour le Québec
Jean Robitaille (AQCPE)
Marie Roy (CSN)
Jean-Christophe Cuttaz (Commodus)

Vendredi 22 janvier, 9h-12h30

LES GOUVERNEMENTS (LOCAL, NATIONAL, SUPRANATIONAL) DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE : LES ENJEUX

3- Les gouvernements nationaux et les nouveaux enjeux de la conciliation travail-famille

9h15-10h45
Animation : Brigitte Grésy (IGAS, auteur du *Rapport 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*)

Avec les interventions de :
Guillemette Leneveu (Directrice générale de l'UNAF)
Jérôme Ballarin (Président de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, membre du Haut Conseil de la Famille)
Olivier Thévenon (INED-OCDE)
Jean-Marie Monnier (CES-Paris 1)
Claude Martin et Blanche Le Bihan (EHSP Rennes)

4- La position des instances supranationales

11h-12h30
Animation : Maryse Huet (Commission européenne, Unité Démographie)

Avec les interventions de :
Olivier Marchand (INSEE)
Greet Vermeylen (Eurofound, Dublin)
Juan-Luis Barbolla-Casas (Commission européenne, DG Emploi, Unité Egalité entre les femmes et les hommes)
Manuela Tomei (BIT)

12h30 : Conclusion, Marie-Agnès Barrère-Maurisson (Centre d'Économie de la Sorbonne)