



Transatlantica

Revue d'études américaines. American Studies Journal

1 | 2003

State of the Union

Rosanna Hertz and Nancy L. Marshall, eds., *Working Families, The Transformation of the American Home.*

University of California Press, 2001. 389 p., 19.95 \$.

Evelyne Thévenard



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/transatlantica/673>

DOI : 10.4000/transatlantica.673

ISSN : 1765-2766

Éditeur

AFEA

Référence électronique

Evelyne Thévenard, « Rosanna Hertz and Nancy L. Marshall, eds., *Working Families, The Transformation of the American Home.* », *Transatlantica* [En ligne], 1 | 2003, mis en ligne le 05 avril 2006, consulté le 29 avril 2021. URL : <http://journals.openedition.org/transatlantica/673> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/transatlantica.673>

Ce document a été généré automatiquement le 29 avril 2021.



Transatlantica – Revue d'études américaines est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Rosanna Hertz and Nancy L. Marshall, eds., *Working Families, The Transformation of the American Home.*

University of California Press, 2001. 389 p., 19.95 \$.

Evelyne Thévenard

- 1 Comment concilier travail et vie familiale ? Les difficultés rencontrées par les parents avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail depuis les années 70, suscitent un intérêt croissant aux Etats-Unis, dans une société où l'Etat ne fournit qu'une protection sociale minimum et où la politique familiale est inexistante. On constate ainsi un grand nombre d'ouvrages consacrés à ces questions ces dernières années.
- 2 Le présent ouvrage est issu d'un séminaire qui avait été organisé à Wellesley College par R. Hertz et Nancy Marshall, sociologues et spécialistes de Women's Studies, dans le but d'amorcer une réflexion sur un nouveau champ disciplinaire en train de voir le jour : le travail et la famille. Cette réflexion a trouvé son prolongement en 1998, à Boston, dans un congrès national réunissant des universitaires, et des représentants du monde de l'entreprise. Dix-huit des 100 communications présentées à ce congrès (« Work and Family: Today's Realities and Tomorrow's Visions ») se trouvent rassemblées dans ce volume qui tente de faire le point sur les problèmes auxquels sont confrontées les familles — pour concilier obligations parentales et professionnelles — mais aussi les entreprises. Celles-ci sont amenées à gérer, tout en maintenant leurs objectifs de productivité, de plus en plus de demandes émanant de leur personnel : horaires adaptés aux réalités familiales, congés et solutions pour les gardes d'enfants.
- 3 L'approche adoptée est interdisciplinaire et l'ouvrage inclut aussi bien des études de cas, micro-enquêtes de terrain portant sur des échantillons réduits, que des études plus larges s'appuyant sur des analyses de statistiques et sur bases de données nationales (*Census Bureau* ou fondations privées). Chaque enquête fait l'objet d'explications méthodologiques très détaillées, et l'ouvrage est enrichi de nombreux tableaux

statistiques. Bien que les auteurs utilisent des méthodes d'analyse différentes, l'ouvrage se réclame de la sociologie féministe et d'une volonté de dénonciation de stéréotypes anciens qui continuent à imprégner la recherche, en ce domaine relativement récent. L'influence des facteurs de race, de classe et de genre est prise en compte, à travers l'examen de situations très variées.

- 4 L'ouvrage dans son ensemble tente de dégager des orientations permettant l'intégration harmonieuse de deux sphères que l'on a longtemps voulu séparées, et dont l'interpénétration actuelle est trop souvent génératrice de conflits pour les femmes. Ces conflits entre la vie familiale et la vie professionnelle ne peuvent être analysés isolément, mais doivent être compris à la lumière des changements profonds qui se sont opérés ces vingt dernières années dans la nature et l'organisation du travail, et dans un contexte de mondialisation de l'économie.
- 5 L'ouvrage est divisé en quatre parties. La première évoque les transformations de la famille au 20^e siècle : changements dans la structure familiale, généralisation des familles où les deux conjoints travaillent, allongement de la durée de la vie et impact sur la décision de devenir parent, participation des pères aux travaux domestiques. La seconde partie est consacrée aux politiques familiales d'entreprise (« family-friendly policies »). La troisième partie examine les différences entre les sexes dans la manière dont l'intégration travail/vie familiale est perçue et ressentie. Dans la dernière partie, les auteurs analysent, à travers plusieurs études de cas, l'influence du travail des parents et de la gestion des modes de garde sur le vécu des enfants.
- 6 Etant donné la quasi-absence de politique familiale au niveau de l'Etat fédéral ou des Etats fédérés, c'est au sein de l'entreprise que se prennent les décisions permettant aux parents de concilier vie familiale et vie professionnelle. On note, certes, des progrès incontestables dans la prise en compte de la vie familiale des salariés par les employeurs. Outre les effets de la loi fédérale de 1992 (le *Family and Medical Leave Act*) sur le congé parental, les services de gestion des ressources humaines perçoivent de plus en plus les effets positifs pour l'entreprise de politiques familiales généreuses, qui motivent et fidélisent le personnel et en accroissent la productivité. De nombreux éléments déterminent la politique d'entreprise envers les salariés parents : structure de l'organisation, type d'activité, investissement de l'entreprise dans la formation du personnel, niveau de qualification du personnel, répartition des sexes (l'idéal est l'entreprise mixte – les entreprises ayant un pourcentage très élevé ou très faible de femmes ne sont pas généreuses, reflétant une logique de pouvoir et de coûts financiers). Or, plusieurs études convergent pour constater d'énormes variations d'une entreprise à l'autre en ce domaine. Le FMLA ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 50 salariés, le congé n'est pas nécessairement rémunéré, et ne concerne pas les travailleurs précaires. De plus, ce sont, dans l'ensemble les grandes entreprises qui ont mis en place des politiques familiales : horaires flexibles, temps partiel choisi, congé de maternité et/ou parental, indemnités pour garde d'enfant, crèche d'entreprise. La syndicalisation joue peu : les syndicats se montrent actifs pour les avantages sociaux traditionnels (retraite, assurance-maladie), mais sont nettement en retrait pour le « nouveau » type de prestation que représentent les avantages familiaux. Ceux-ci vont aux cadres supérieurs à haut niveau de compétence, non syndiqués, qui souvent négocient eux-mêmes leurs prestations avec l'employeur. Ainsi, laisser aux entreprises le soin de mettre en oeuvre de telles mesures renforce la structure inégalitaire du

marché du travail en pénalisant les travailleurs précaires et peu qualifiés qui bénéficient très rarement de tels avantages.

- 7 Par ailleurs, même lorsque de tels avantages sont théoriquement proposés par l'entreprise, la persistance de stéréotypes quant à la flexibilité du travail et au congé parental (réservé aux femmes, incompatible avec la performance), et la rigidité de l'organisation du travail en limite trop souvent l'utilisation par les salarié(es) qui craignent que cela compromette leur carrière. Ces craintes sont d'autant plus fortes dans un contexte de mondialisation qui fragilise l'emploi et conduit les entreprises à abaisser les coûts de main-d'œuvre. Ainsi, il ne suffit pas de mettre en place des « family-friendly policies », encore faut-il que cela ne pénalise pas les bénéficiaires (« mommy-track »), et que s'opère un changement dans les normes culturelles qui rende ces choix acceptables pour les deux parents, sinon elles contribuent en fait à reproduire et à pérenniser les schémas traditionnels.
- 8 L'étude de cas qui clôt l'ouvrage porte sur le problème crucial de l'accueil des jeunes enfants. Elle illustre la diversité des modes de garde selon le milieu social, l'ethnicité, la structure familiale, avec un système à deux vitesses : le marché privé pour la *middle-class*, des structures semi-publiques dégradées et le recours aux réseaux familiaux pour les classes modestes et les immigrants.
- 9 Outre la quasi-absence de comparaisons internationales, on peut regretter que certaines contributions n'apportent guère d'éléments véritablement nouveaux (c'est le cas, en particulier, de l'article de Waite et Nielsen). Cependant, cet ouvrage, qui plaide en faveur d'une restructuration de l'organisation de l'entreprise, du temps de travail, et de mesures publiques en faveur des parents salariés fournit un état des lieux intéressant d'une question qui a déjà commencé à occuper sa place dans le débat politique. Il offre également des pistes de réflexion intéressantes, aussi bien pour les entreprises que pour les chercheurs.

INDEX

Thèmes : Recensions

AUTEUR

EVELYNE THÉVENARD

Université Paris 4