

La conciliation famille-emploi par l'accèsion à un congé parental aux États-Unis : un lent cheminement inachevé

Bernard Fusulier

Chercheur qualifié du Fonds de la recherche scientifique et professeur de sociologie à l'Université catholique de Louvain, membre du GIRSEF et du CIRFASE.

Mots-clés : Articulation travail-famille – Politiques familiales – États-Unis.

En n'offrant pas de congés rémunérés et protégés pour raisons parentales (congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental...) accessibles à l'ensemble des salarié-e-s et employé-e-s du pays, les États-Unis font figure d'exception dans le monde occidental. Partant de ce constat et prenant appui sur une revue de la littérature universitaire ciblée et d'actes institutionnels posés au cours des dernières décennies, l'auteur expose les grands traits de la transaction sociale autour de la « non-institutionnalisation » de tels congés dans la société américaine. Remontant aux travaux pionniers du milieu des années 1970, il retrace à la fois l'intense travail de problématisation de la question parentale dans une société en transformation, et la grande inertie en matière de réponse politique. Cet article livre ainsi un panorama synthétique du débat sociohistoriquement situé de la problématique de l'articulation travail-famille aux États-Unis.

« La possibilité pour les parents d'accéder à un congé protégé est l'une des dimensions importantes des politiques sociales dans la plupart des pays développés, l'un des instruments de la boîte à outils des États modernes. À quelques exceptions près, aujourd'hui dans ces pays, les parents peuvent bénéficier du droit de prendre un congé, souvent rémunéré par l'État, à l'occasion de la naissance d'un enfant (et, dans la plupart des pays, en cas d'adoption) ou dans les premières années de l'enfance » (Moss et Kamerman, 2009:1) (1). Selon le Alfred P. Sloan Work and Family Research Network, reprenant les chiffres fournis en 2007 par le National Partnership for Women & Families, aux États-Unis, les trois quarts des mères ayant un enfant âgé de moins de 18 ans sont en emploi et la moitié des travailleurs ont un jeune enfant ou une

personne âgée à charge, alors qu'ils ne sont que 8 % à pouvoir accéder à un congé rémunéré pour des raisons familiales et médicales (2). En n'offrant pas de pareils congés accessibles à l'ensemble des travailleuses et travailleurs du pays, les États-Unis font figure d'exception dans le monde occidental.

Ce constat interpelle et attise la curiosité envers ce pays. Certes, si l'étude de l'institutionnalisation de mesures légales est déjà en soi une chose bien complexe, que dire de l'étude de l'inexistant, d'une non-institutionnalisation de tels congés ; une véritable gageure susceptible d'être l'objet d'une multitude de thèses à travers des regards disciplinaires et théoriques très divers et contradictoires. Le propos ne peut, dès lors, qu'être modeste. Il s'appuie principalement sur une revue de la littérature ciblée et des discussions avec différents collègues (3), dont Sheila B. Kamerman, l'une des universitaires pionnières à s'être intéressées à ce sujet aux États-Unis, au nom du bien-être des enfants. L'objectif est circonscrit : repérer de façon synthétique et socio-historique les principaux termes de la problématisation sociale de l'articulation travail-famille et souligner l'appel à la reconnaissance d'un congé payé pour raisons familiales du milieu des années 1970 jusqu'à aujourd'hui. Pour organiser l'information collectée, on a utilisé comme prisme théorique l'approche par la transaction sociale en sociologie (Remy et al., 1978).

Dans un premier temps, quelques caractéristiques du contexte des États-Unis sont livrées et le questionnement sur la non-institutionnalisation est explicité. Ensuite, à travers la revue de la littérature et le relevé d'actes législatifs ou autres posés au cours des dernières décennies, quatre périodes seront

(1) Traduction par l'auteur de l'extrait suivant : « Entitlements to job-protected leave for parents are an important part of social policy in most developed countries, a necessary part of the tool-kit for running a modern state. With very few exceptions, today's parents in these countries can expect the right to take leave at and around the time of childbirth (on, in most countries, adoption), then for a period of the child's early years, and often to be paid by the state while taking that leave ».

(2) <http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/Paid%20Leave%20Fact%20Sheet%20Oct%2017%202007%20doc.pdf>

(3) Cette étude a été initiée lors d'un séjour, en décembre 2009, à la Columbia University (New York).

distinguées : au milieu des années 1970, le travail de problématisation sociale de l'articulation travail/famille entamé par Rosebeth Moss Kanter (1977) et par S. B. Kamerman et Alfred J. Kahn (1978) ; de cette époque au début des années 1990, les frémissements institutionnels et l'inertie qui s'ensuivit au plan législatif ; dans les années 1990, et jusqu'au début des années 2000, l'avancée au niveau fédéral que constitue le *Federal Family and Medical Leave Act* adopté en 1993, ainsi que l'intense production scientifique et la percée dans certains États ; aujourd'hui, la poursuite du mouvement sans que son aboutissement ne soit prévisible.

Éléments du contexte national et approche d'une non-institutionnalisation

Pour Marie-Agnès Barrère-Maurisson (2003), les États-Unis se caractérisent par une double flexibilité (familiale et de l'emploi) dans la mesure où la mobilité familiale est importante (haut taux de divorces, d'unions libres et de naissances hors mariage, de familles monoparentales...) et le marché du travail particulièrement flexible (l'un des principes de base du droit du travail étant l'emploi « *at will* » où tant l'employeur que le travailleur peuvent rompre le contrat de travail sans formalités). Les taux d'emploi des femmes et des mères sont aussi relativement élevés comme l'indique le tableau 1, qui livre quelques indicateurs de comparaison avec la France. Ces taux d'emploi ne sont évidemment pas sans rapport avec la faiblesse de la protection sociale et une politique sociale organisée autour du *workfare*, dans une société peu « démarchandisée » où, sans travail rémunéré, le risque de la pauvreté est particulièrement présent (4).

Si le haut taux de fécondité aux États-Unis est surtout attribuable à la progression démographique des minorités ethniques, hispaniques en particulier (Johnson et Lichter, 2010), il n'en reste pas moins remarquable alors que le système public d'aide aux familles est sous-développé en comparaison avec la France ou d'autres pays européens. Par exemple, en matière de garde des enfants en bas âge, il n'y a pas de politiques coordonnées ni au niveau fédéral ni au niveau des États constitutifs. Cependant, il existe trois grands opérateurs :

le programme fédéral Head Start qui s'adresse aux populations défavorisées ; les réseaux scolaires qui offrent des jardins d'enfants ; l'entreprise privée lucrative ou non (OCDE, 2000). La majorité de l'initiative privée est à finalité non lucrative (environ deux tiers), avec des centres caritatifs tels que ceux créés par la *President Johnson's Great Society* qui visent les enfants des milieux déshérités. La palette des fournisseurs privés à but lucratif va de la mère de famille qui accueille quelques enfants à son domicile jusqu'au centre d'accueil franchisé appartenant à une grande chaîne de services (par exemple, les *Children's World Learning Centers*). Il est également courant que de grandes entreprises financent des services à la petite enfance, les pouvoirs publics leur accordant des dégrèvements fiscaux pour des dons importants. Les recettes de loteries d'État servent aussi à financer des services à la petite enfance. Ainsi, la « défamilialisation » de la garde des jeunes enfants aux États-Unis s'opère principalement par le marché, ce qui génère une grande inégalité sociale et des différences dans la qualité des modalités de garde (Esping-Andersen, 1999).

En outre, et c'est le sujet central de la présente contribution, il n'existe en tant que tels ni congé de maternité, ni congé de paternité, ni congé parental, ni interruption de carrière rémunérés au niveau fédéral. La seule mesure en vigueur est le *Federal Family and Medical Leave Act* (FMLA) signé par le président Clinton en 1993. Il relève du *Federal Department of Labor* et permet aux travailleurs de prendre douze semaines de congés par an protégés mais toutefois non rémunérés, pour différentes raisons : naissance ou adoption d'un enfant, des problèmes de santé personnels ou d'un membre de la famille... Y ont droit les travailleurs dont l'employeur est couvert (c'est-à-dire tous ceux du secteur public et les employeurs du secteur privé de plus de cinquante employés) et ayant au moins une année d'ancienneté chez cet employeur avec au minimum mille deux cent cinquante heures

Tableau 1

Indicateurs du marché du travail et taux de fécondité aux États-Unis et en France

Pays	Population en 2009 (a)	Taux de fécondité en 2006 (a)	Taux d'emploi des femmes en 2007 (et en 1970) (a)	Taux d'emploi des mères d'un enfant de moins de 6 ans vivant en couple (b)
États-Unis	306 272 000	2,101	65,9 (46,3)	60,6
France	62 149 000	1,984	59,4 (46,4)	56,8

Source : (a) <http://stats.oecd.org> ; (b) OCDE, OCDE, 2001, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, OCDE:145.

(4) Le taux de pauvreté des enfants est évalué à plus de 20 % pour les États-Unis contre moins de 8 % en France et en Belgique, les pays ayant les taux de pauvreté les plus bas (moins de 3 %) étant le Danemark et la Finlande (UNICEF, 2005).

travaillées dans les douze mois qui précèdent (Kamerman et Waldfogel, 2009). En deçà du niveau fédéral, seulement cinq États (Californie, Hawaï, New Jersey, New York, Rhode Island) et Puerto Rico ont des programmes assuranciers pour incapacité de travail (*Temporary Disability Insurance* – TDI), parfois repris comme des allocations de congé pour maladie (*cash sick leave benefits*). Dans le cas d'un congé d'incapacité, ces programmes permettent aux travailleurs une compensation financière partielle (5) et peuvent couvrir de dix à douze semaines d'absence du travail autour de la naissance d'un enfant, incluant quatre semaines avant et six à huit semaines après. Quelques États ont également légiféré en matière de congés pour raisons familiales durant les années 2000.

Indubitablement, la taille d'un tel pays et la complexité de la gouvernance d'un État fédéral où chacun des cinquante États constitutifs a une large autonomie dans les matières socio-économiques, éducatives, culturelles... doivent être prises en considération, sans pour autant être des facteurs suffisants au regard de la législation de l'Union européenne en la matière (Fusulier, 2009). Une autre explication de la non-institutionnalisation généralisée d'un congé offert à tous les parents qui travaillent consiste à la rapporter au régime libéral d'État de bien-être (*liberal welfare state regime*, selon la typologie bien connue de Gösta Esping-Andersen), où l'État considère que l'articulation travail-famille est une affaire privée (Tremblay, 2005). Il existe une hiérarchie du rôle des institutions en terme d'aide aux populations : le marché doit d'abord être sollicité par celui qui a besoin d'aide, puis la famille et, enfin, l'État. Pourtant, sur le même continent, le Canada – également classé parmi les régimes libéraux – possède au niveau fédéral, sans parler du cas spécifique du Québec, trois grands types de congé reliés à la parentalité (un congé de maternité, un congé de paternité et un congé parental) qui relèvent de la compétence du ministère du Développement des ressources humaines du Canada (Beauvais et Dufour, 2003 ; Doucet et Tremblay, 2008) (6). L'incomplétude d'une approche structurelle et institutionnelle en termes de « *welfare state regimes* » pourrait aussi être étendue à celle qui définit des « *gender welfare regimes* » (par exemple, Lewis, 1997), sans en contester pour autant leur intérêt classificatoire et partiellement explicatif.

En fait, pour saisir l'exception des États-Unis en matière de congés pour raisons parentales, et plus largement de politiques familiales, il importe d'aller au-delà d'explications uniquement structurelles et institutionnelles pour mener une approche plus compréhensive et plus complexe. S. B. Kamerman et Peter Moss (2009) suggèrent une grille d'analyse qui tienne compte de l'épaisseur historique et des sentiers de dépendance (*path dependency*), du contexte et des valeurs dominantes (notamment autour de la « liberté de choix » et de l'égalité entre hommes et femmes), des acteurs politiques et des institutions, des partenaires sociaux et autres acteurs de la société civile organisée, de la gouvernance et des influences internationales. Il s'agit également de prendre en considération l'état actuel du débat et des acteurs qui le portent. Ce faisant, cette grille rejoint l'approche sociologique des phénomènes sociaux sous l'angle de la transaction sociale (Remy *et al.*, 1978). En effet, de façon analytique, autour d'un problème collectif donné tel que l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, une approche par la transaction sociale prend en considération : les paramètres « structurels » (le structurel est producteur de contraintes et de possibilités objectives) et « structuraux » (le structural est producteur de sens, de la perception du normal et du possible) ; les acteurs impliqués dans l'échange nécessaire à la résolution du problème et leur position de départ ; les formes et les contenus des échanges et le produit qui en découle (par exemple, sous la manifestation d'un compromis) et ses effets objectifs et intentionnels qui reconfigurent peu ou prou les conditions structurelles et structurales à la base d'une nouvelle séquence d'échange entre une configuration d'acteurs anciens et/ou nouveaux (Fusulier et Marquis, 2008).

Dans cet article, on ne se base pas sur une recherche de première main ; cependant, l'objectif a été de repérer, de façon historique, les « grands traits » de la transaction sociale autour de la question de la non-institutionnalisation d'un congé familial à l'échelle fédérale, en faisant des travaux publiés par des universitaires américain-e-s notre source d'information privilégiée. Cette entrée, certes étroite, présente l'avantage de rapidement bénéficier de l'enchaînement des points de vue analytiques et interprétatifs sur la situation de l'articulation travail-famille aux États-Unis, ses paramètres structurels et structuraux ainsi que les catégories d'acteurs engagées dans l'échange. Sans être des acteurs déterminants de la transaction sociale, les universitaires

(5) Plus ou moins du même montant que l'allocation de chômage – unemployment insurance benefit –, i.e. environ la moitié du revenu, \$262 (approximativement 198 euros) en moyenne hebdomadaire en 2003 (Kamerman et Waldfogel, 2009:350).

(6) Le Royaume-Uni est un autre exemple de régime libéral qui, dans le contexte de l'Union européenne, possède un système de congés pour raisons familiales (par exemple, un congé de maternité payé pour partie, un congé de paternité payé et un congé parental non payé – voir O'Brien et Moss, 2009). Historiquement, la réticence politique du Royaume-Uni aux directives européennes en matière de congé de maternité et de congé parental est d'ailleurs intéressante à relever (Fusulier, 2009).

ne sont pas pour autant des acteurs neutres car leurs analyses participent à la fois à l'identification et la publicisation du problème social et, souvent, véhiculent une prise de position sociopolitique à l'égard de ce dernier. Autrement dit, les travaux des chercheurs en sciences sociales ne fournissent pas seulement une information sur la société mais, pour reprendre l'expression d'Anthony Giddens (1990), « *participent à la réflexivité institutionnelle* », c'est-à-dire au retour réflexif de la société sur elle-même, par le fait même que les universitaires alimentent le stock de connaissances publiques sur lequel s'appuient la pensée et l'action sociales.

Au final, cette contribution esquisse un panorama général et, on l'espère, original, qui soutient le déploiement de travaux plus détaillés, notamment une analyse sociohistorique de la configuration et du jeu des acteurs à plusieurs niveaux sociaux, en particulier de ceux qui sont appelés dans l'univers anglo-saxon les « *stakeholders* » (les acteurs porteurs des enjeux) et « *policymakers* » (les acteurs intervenant au niveau de la définition d'une politique).

Seconde moitié des années 1970 : identification d'une problématique sociale majeure

Un premier ouvrage initiateur

En 1977, R. M. Kanter publie un ouvrage, *Work and family in the United States. A critical review and agenda for research and policy*, dont l'analyse et les propositions en termes de recherche et de mesures politiques vont contribuer à initier un mouvement au sein des milieux universitaires et de la société civile autour de la problématique de la relation travail-famille. R. M. Kanter établit que la société s'est transformée tant au plan structurel (augmentation des femmes sur le marché du travail et des familles monoparentales, tertiarisation de l'économie, importance des éléments immatériels dans le système productif...) que structural (valorisation du développement personnel, reconnaissance d'une pluralité des styles de vie...). Le nouveau contexte, qualifié de « *postindustriel* » par Daniel Bell (Bell, 1973 ; cité dans l'ouvrage), est propice, selon R. M. Kanter, à une redéfinition du lien entre travail et famille, en particulier à partir des entreprises. Cette dernière anticipe que les questions au sujet de la garde des enfants, du travail à temps partiel, des congés de maternité et de paternité, etc., devront être prises en considération par les organisations dans le futur. Sa thèse directrice est que, si la transaction entre travail et famille devient un nouvel enjeu de société, elle reste largement ignorée, en particulier des entreprises, du fait du « mythe des mondes séparés ». Son analyse des

raisons et des conditions d'émergence de ce mythe constitue un point de départ pour la compréhension des difficultés, toujours présentes, à entreprendre des politiques ambitieuses en matière d'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale aux États-Unis. Pour l'auteure, une des principales raisons de ce mythe réside dans le développement, sur une longue période, d'une rationalité organisationnelle en lien avec les structures productives et le rôle des managers. Ainsi, prenant appui sur des études d'historiens, R. M. Kanter montre que la famille et le népotisme constituaient une dimension intrinsèque à la transition de la société préindustrielle vers la société industrielle. La famille était un vivier de recrutement qui assurait un contrôle sur le travail. Autrement dit, en favorisant l'engagement des membres de leur famille dans l'entreprise, les travailleurs maintenaient ainsi une autorité domestique, celle du chef de famille.

Simultanément, des actions contre le népotisme vont s'affirmer et créer le mythe des mondes séparés à travers une combinaison de facteurs et d'acteurs. Parmi ceux-ci, les managers joueront un rôle actif. Dans les usines, ils préféraient recruter des enfants pas encore formés (*unformed*) ou des femmes jeunes et non mariées, pour leur grande malléabilité. Certes, les lois contre le travail des enfants et de protection des femmes compromettront cette stratégie. Cependant, pour R. M. Kanter, elle aura favorisé la production d'une génération de travailleurs adaptés à l'autorité managériale et patronale. À la même époque, fin du XIX^e siècle, certaines entreprises américaines vont chercher à résoudre le problème que posait l'autonomie de la sphère familiale pour l'autorité patronale et managériale en s'organisant en « institution totale », c'est-à-dire en intégrant physiquement la famille dans le système productif. Cependant, cette solution ne se révélait guère tenable notamment car la famille restait une unité de travail offrant les conditions d'une résistance ou d'une influence. Les règles anti-népotistes vont davantage promouvoir une interdiction de l'emploi des membres d'une même famille. De façon fondamentale, l'organisation scientifique du travail – le taylorisme – va constituer un dispositif d'appropriation du contrôle du travail par les employeurs et les managers. L'expansion de la scolarité contribuera aussi à produire une main-d'œuvre formée aux dispositions voulues par le système productif. L'école sortira les enfants de leurs familles, réduira l'autorité de celles-ci et instituera une discipline similaire à celles en vigueur dans les industries (Bowles et Gintis, 1976 – cités par l'auteure).

Toujours en suivant le raisonnement de R. M. Kanter, le déploiement de l'industrie capitaliste à travers de grandes entreprises et une réserve de main-d'œuvre abondante ainsi que la mécanisation

va donc réduire la nécessité du recours d'un attachement aux ouvriers et les tensions avec la famille que celui-ci générerait. Cela ne signifie pas que l'intérêt des organisations pour la loyauté ait disparu. L'école des relations humaines va d'ailleurs en promouvoir l'idée durant les années 1930-1940 ainsi que mettre en avant l'utilité des relations interpersonnelles parmi les travailleurs comme espace social autonome, lequel participe *ipso facto* à exclure la famille et donc à séparer les deux mondes. Bien entendu, les organisations (entreprises) ne peuvent entièrement exclure les liens familiaux et, selon R. M. Kanter, elles donneront la priorité aux hommes mariés qui, en raison de leurs responsabilités familiales, sont plus coopératifs, moins imprévisibles et plus attentifs aux promotions. Toutefois, la convention ou le compromis sous-jacent est que, lorsqu'ils sont au travail, il ne doit pas y avoir d'interférence avec d'autres aspects de leur vie. Ce compromis participe d'un autre mythe prégnant aux États-Unis : celui de la réussite individuelle (sans égard au soutien familial – voir *infra*).

Le mythe de la séparation sera également soutenu par les classes blanches qualifiées (*white-collar classes*) qui véhiculent l'idéologie que la maison est le lieu qui permet de se préserver de la dureté du monde du travail et de la vie urbaine en croissance ; perspective défendue par les hommes les mieux payés maîtrisant les ressources organisationnelles. La séparation territoriale entre le lieu de travail, le domicile et les zones commerciales, renforcée par l'urbanisme du XX^e siècle, confirmera spatialement le mythe. La classe moyenne américaine propage alors cette idéologie et contribue même à ce que la vie familiale soit surtout considérée comme une sociologie des épouses (*wives's family sociology*) plutôt qu'une sociologie de la famille. La séparation entre le monde du travail et le monde de la famille trouvera dans la théorie parsonienne en sociologie une justification fonctionnelle, c'est-à-dire qu'elle est définie comme une fonction de l'intégration sociale (Parsons, 1949 – cité par l'auteure). En effet, selon Talcott Parsons, le travail étant le lieu des normes impersonnelles et des compétences techniques au service de la performance, alors que la famille est le lieu des particularités et des émotions, basées sur une définition des rôles selon l'âge et le sexe, la mise à distance de ces deux institutions évite le préjudice social d'un conflit entre elles mais désamorce aussi le risque d'une compétition pour le

prestige entre le mari, la femme et les enfants. Les sciences sociales ne contrediront en rien ce mythe, au contraire. La sociologie va d'ailleurs se spécialiser en fonction des institutions, distinguant notamment la sociologie du travail et la sociologie de la famille. La sociologie interactionniste des rôles se centrera davantage sur la capacité de jouer un rôle sur une scène et passer ainsi d'une scène à l'autre. Et si des études ont porté sur le conflit de rôles, elles portaient sur les femmes. Les recherches sur la socialisation vont se concentrer sur la socialisation des enfants ou la socialisation professionnelle plutôt que sur la socialisation transversale et processuelle.

L'étude de R. M. Kanter souligne le fossé qu'elle identifie entre, d'une part, les changements structuraux et structurels de la société américaine et, d'autre part, la longue sédimentation du mythe de la séparation des deux mondes et ses effets objectifs au plan de la dissociation des deux sphères. Identifiant des problèmes qui en découlent, elle dégage un programme de recherche en même temps qu'un agenda politique qui participerait à combler ce hiatus. La reconnaissance de congés personnels, de maternité et de paternité constitue l'une des mesures prônées, à côté de celles qui interpellent plus directement l'organisation du travail et les attitudes des entreprises.

Des travaux qui encouragent le développement d'une politique familiale

À la même époque, dans un livre collectif traitant du gouvernement et des familles dans quatorze pays, dont les États-Unis, S. B. Kamerman et Alfred J. Kahn prédisent aussi le développement d'une politique familiale américaine complète et cohérente à l'échelle fédérale : « *Hence there is no federal family policy, but the need for such policy is discussed, sometimes urged, and increasingly predicted* » (Kamerman et Kahn, 1978:429). Tout comme pour R. M. Kanter, il leur semble inéluctable que les États-Unis, entre autres, vont s'engager dans cette voie en raison des changements structurels et structuraux auxquels la société fait face. Ils mettent l'accent en particulier sur la transformation de la structure et des rôles familiaux (7), sur l'augmentation de la main-d'œuvre féminine, sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les milieux sociaux, sur le tournant démographique vers un vieillissement de la population, sur l'implication

(7) « *Among the changes discussed are: decreases in the marriage rate ; increases in the rates of separation and divorce ; increases in the number of cohabiting couples ; increases in the number of child born out of wedlock, increases in the number of children exposed to serial parenting ; increases in the number of female-headed, one-parent families ; decreases in birth rate and in the size of families* » (Kamerman et Kahn, 1978:11-12). Traduction de la Rédaction : « Parmi les changements discutés, on trouve : la baisse du taux de mariage ; l'augmentation des taux de séparation et de divorce ; l'augmentation des couples cohabitants ; l'augmentation du nombre d'enfants nés hors mariage ; l'augmentation du nombre d'enfants exposés aux épisodes familiaux ; l'augmentation du nombre de femmes chefs de famille, de familles monoparentales ; la baisse du taux de natalité et de la taille des familles ».

des changements économiques pour la société. En outre, le débat se déroulant aussi au niveau international, les États-Unis ne peuvent y échapper, estiment ces auteurs. Certes, le processus de production d'une telle politique est complexe, reconnaissent-ils, notamment dans ce pays où s'affrontent des groupes sociaux aux conceptions et aux valeurs différentes, voire contradictoires en matière de politique familiale. Trois groupes sont d'ailleurs identifiés :

- un groupe réunissant des défenseurs de la famille traditionnelle. Ceux-ci lisent alors les changements comme une désintégration de la famille. Les politiques familiales sont, par conséquent, perçues comme une stratégie pour rétablir un *statu quo* ;
- un groupe qui soutient les transformations de la famille. Ces partisans considèrent que les politiques doivent les accompagner pour mieux répondre aux nouveaux besoins qu'elles créent ;
- enfin, un troisième groupe participe au mouvement pour l'égalité. Pour les membres, la famille est une composante de la reproduction sociale des inégalités. Les politiques familiales sont dès lors interprétées comme une des dimensions des politiques publiques qui doivent contribuer à faire avancer l'égalité.

Néanmoins, selon ces auteurs, derrière la diversité des positions et prises de position, il est possible de dégager des compromis politiques qui permettent de répondre aux multiples enjeux et problèmes. Pour eux, le principal obstacle à une intervention gouvernementale au plus haut niveau n'est pas tant la définition de compromis dans un pays où la famille est clairement reconnue comme une importante institution, mais l'*ethos* dominant qui n'est pas éloigné du constat déjà établi au milieu du XIX^e siècle par Alexis de Tocqueville (1986), bien qu'il ne soit pas cité par eux. Quoique ne recouvrant pas entièrement le même prisme théorique que celui de R. M. Kanter, une « séparation des deux mondes », cette analyse en terme d'*ethos* paraît lui être complémentaire. En effet, suivant S. Kamerman et A. Kahn, l'*ethos* américain présente plusieurs facettes. Premièrement, il traduit un individualisme qui plonge ses racines dans un héritage religieux porteur d'une vision du salut par le mérite individuel (8). Le développement économique de ce pays a d'ailleurs offert les possibilités d'une initiative individuelle pour poursuivre sa propre destinée. Deuxièmement, la démocratie américaine s'oppose à la famille comme forme de continuité aristocratique et, dans de nombreux cas, refuse l'intervention publique dans les affaires privées. Le gouvernement fédéral évite, en outre, de prendre parti par rapport à la diversité des traditions liées

à l'immigration. Troisièmement, en phase avec cette deuxième facette, les États constitutifs sont davantage légitimés à légiférer en ces matières sensibles car ils sont considérés comme étant davantage en phase avec ces traditions en raison d'une plus grande homogénéité de la population, bien qu'en leur sein les positions minoritaires soient alors désavantagées. Dès lors, la question d'une égalité de traitement au sein des États et, surtout, à l'échelle du pays, constitue un véritable challenge pour la société. S. Kamerman et A. Kahn admettent évidemment que les chercheurs peuvent identifier les problèmes et proposer des solutions mais, en dernière instance, ce sont les acteurs politiques et les citoyens qui doivent prendre les décisions. On le voit, tant R. M. Kanter que S. Kamerman et A. Kahn, diagnostiquant un changement profond de la société américaine, en déduisent la nécessité d'un soutien institutionnel à l'articulation travail-famille. L'enjeu est de taille mais se confronte au mythe de la séparation des deux mondes (familiaux et professionnels) et à l'*ethos* américain dominant. Les chercheurs ambitionnent néanmoins que leurs travaux et propositions alimentent un débat public à l'issue duquel des mesures institutionnelles pourront être implémentées.

Fin des années 1970 – années 1980 : frémissements et inertie

Des frémissements sont observables à cette même époque et dans les années qui suivent. Notamment, en 1978, le financement du *Center for the Childcare Workforce* pour soutenir la professionnalisation de ce secteur ou le *Pregnancy Discrimination Act* qui, entre autres, assimile la discrimination envers les femmes enceintes par les employeurs à une discrimination sexuelle ; la tenue en 1979 d'une *White House Conference on Families* ; en 1981, la publication d'un nouveau magazine, *Working Mother*, et le financement en qualité de recherche nationale d'un *Fatherhood Project* ; en 1983, l'action de propagande sous la houlette d'Elinor Guggenheimer *et al.*, *The Child Care Action Campaign*... En 1985, un rapport de l'Economic Policy Council of UNA-USA (1985), intitulé « *Work and family in the United States. A policy initiative* », définit la politique familiale comme une priorité nationale (p. 8). Partant du constat de changements sociaux, démographiques et économiques massifs, le rapport signale cependant que les institutions sociales, économiques et culturelles – de l'entreprise (*workplace*) à l'école – ne reconnaissent pas encore pleinement les transformations fondamentales en cours. Il recommande à nouveau

(8) Proposition qui n'est pas sans rappeler la fameuse thèse de Max Weber (2003) sur la relation entre l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme.

l'institutionnalisation d'un ensemble de mesures dont la mise en place d'un congé de maternité et parental payé ainsi que d'une politique publique d'accueil des enfants en bas âge.

Les études marquantes se multiplient dans le pays. Ainsi, en 1989, Arlie Hochschild et Anne Machung publient *The second shift: Working parents and the revolution at home* où elles décrivent la double journée des mères, avec le problème démultiplié pour les mères isolées. La même année, Felice N. Schwartz, dans un article de la *Harvard Business Review*, *Management women and the new facts of life*, introduit dans l'espace cognitif américain la notion de « *mommy track* » qui, mal interprétée par les médias, sera relayée comme le fait que les femmes sont moins en demande d'un temps plein, alors que l'auteure suggérait que les mères puissent temporairement ralentir leur investissement professionnel pour s'occuper de leurs enfants. C'est aussi en 1989 que Dana Friedman et Ellen Galinsky créent le *Families and Work Institute* qui est devenu un acteur important dans le développement de recherches sur le sujet en vue d'influencer les acteurs sociopolitiques et économiques. Il n'en reste pas moins que dans leur nouveau livre, *Care, parental leave, and the under 3s*, S. B. Kamerman et A. J. Kahn (1991), préoccupés cette fois par la question de la santé et du bien-être des enfants aux États-Unis, en particulier de ceux en bas âge (3 ans et moins), établissent le constat récurrent d'une difficulté dans ce pays à développer une politique familiale universelle et cohérente, alors que cela est possible en Europe. Ils évoquent différentes tentatives avortées dont celle où, durant la bataille législative de 1989-1990, le Congrès décréta un droit au congé non payé pour raisons familiales et médicales. Le président du parti républicain de l'époque, Georges Bush, mit alors son veto sous prétexte que c'était une affaire privée (« *this was a matter for private business to handle* », cité par Kamerman et Kahn, 1991:3).

Certes, si différentes initiatives existent, elles concernent les enfants âgés de plus de 3 ans avec des ciblage sur les enfants vulnérables (handicapés, pauvres...). Il est aussi admis que l'école maternelle (*pre-school*) est importante pour la socialisation des enfants et leur préparation à l'école primaire. Cependant, les enfants de moins de 3 ans restent largement invisibles dans le débat public, même si la communauté scientifique avance, depuis les années 1970, que cette période est très importante pour leur développement. En outre, à la fin des années 1980, il y avait près de onze millions d'enfants âgés de moins de 3 ans vivant dans environ dix millions de familles. Pour S. B. Kamerman et A. J. Kahn, les obstacles restent puissants aux États-Unis pour mettre en place une politique complète à l'attention des jeunes enfants. S'ils ne se réfèrent

plus à un *ethos* comme près de quinze ans auparavant, ils notent pragmatiquement que (Kamerman et Kahn, 1991:221-223) :

- les Américains sont nombreux à rejeter des politiques dont profiterait une minorité d'enfants, la plupart étant issus des couches les plus pauvres et de mères non mariées ;
- les États-Unis sont un pays hétérogène, avec des populations aux systèmes de valeurs pluriels. La tradition fédéraliste insiste sur l'autonomie des États à porter les programmes et politiques qu'ils jugent nécessaires ;
- la doctrine d'une séparation entre l'Église et l'État favorise une tendance à éviter l'implication dans des politiques qui remettrait en question le principe du respect de la famille comme espace privé, et encourage le « *laissez-faire* » et des solutions des problèmes par le marché ;
- différentes positions continuent à se confronter : par exemple, certains conservateurs seraient favorables à des politiques familiales à condition qu'elles soient limitées aux familles « traditionnelles », ou dénoncent les coûts économiques que des politiques à large couverture sociale occasionneraient pour la société ; des féministes craignent, quant à elles, que ces politiques aient des conséquences négatives sur les femmes. Tout cela dans un contexte où le gouvernement cherche à éviter d'interférer sur la question familiale à cause de la difficulté de trouver un consensus face à la diversité raciale, ethnique, religieuse et culturelle du pays.

S. B. Kamerman et A. J. Kahn en appellent à nouveau à un débat public en prônant une approche holiste des questions familiales à travers une politique cohérente qui combine des congés de maternité et parentaux, des services de garde et des transferts de revenus pour les familles avec de jeunes enfants (*time, services and money*). Ils continuent à clamer que cela est possible, au nom du bien-être des enfants, sans atteindre au respect de la diversité et que l'objection du coût n'est pas pertinente puisque des pays moins riches, européens notamment, ont pu le faire.

Années 1990 et début 2000 : une avancée fédérale, une intense production de connaissances

En 1993, le président Bill Clinton signe le *Federal Family and Medical Leave Act* (FMLA), la seule loi fédérale toujours en vigueur qui permet aux travailleurs éligibles de prendre un congé sans solde pour des raisons familiales et médicales, avec les limites que la non-rémunération et la non-couverture universelle supposent (voir *supra*). Se référant à l'étude de Katherin Ross Phillips (2004), S. B. Kamerman et Jane Waldfogel (2009) estiment qu'environ 58 % des travailleurs dans le secteur privé sont éligibles mais

que son utilisation est faible en raison de la perte financière qu'elle occasionne : « *The fact that the law extended coverage but had so little impact on usage suggests that there are limits to the extent to which families are willing and able to use unpaid leave* (9) » (Kamerman et Waldfogel, 2009:352). Les livres, sans même parler des articles, s'enchaînent à cette époque comme en témoigne le repérage bibliographique repris dans le tableau 2.

En 2001, Leslie F. Stebbins, dans un ouvrage intitulé ***Work and family in America***, réitère le constat que l'Amérique est confrontée à un changement profond, que l'articulation travail-famille est une problématique qui touche toute la société, et

souligne qu'une politique de congés parentaux accessibles à tous les travailleurs est présente en Europe mais pas aux États-Unis (Stebbins, 2001:54). En 2002, soumis à la pression d'une large coalition (voir *infra*), l'État de Californie va être le premier État américain à décréter un droit à un congé payé pour raisons familiales, qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2004. Ainsi, tous les travailleurs de cet État, couverts par la *Disability and Paid Family Leave insurance*, peuvent prendre jusqu'à six semaines de congés payés à concurrence de 55 %-60 % du salaire avec un plafond de 987\$ par semaine (pour 2010), suivant la naissance, l'adoption ou les soins à un enfant, parent ou conjoint malade (10). Environ treize millions de

Tableau 2

Liste bibliographique chronologique et sélective

1993	Lotte Bailyn, <i>Breaking the mold: Women, men and time in the new corporate world</i> ; Kathleen Gerson, <i>No man's land: Men's changing commitments to family and work</i> ; Jane Hood, <i>Men, work and family</i> ; Margaret Neal, Nancy Chapman, Berit Ingersoll-Dayton et Arthur Emlen, <i>Balancing work and caregiving for children, adults and elders</i> ; John Snarey, <i>How Fathers Care the next generation: A four-decade study</i> ; Deborah Swiss et Judith Walker, <i>Women and the work-family dilemma: How today's professional women are finding solutions</i> .
1994	Jacqueline Lerner, <i>Working women and their families</i> ; Toby Parcel et Elizabeth Menaghan, <i>Parents's jobs and children's lives</i> .
1996	Christena Nippert-Eng, <i>Home and work: Negotiating boundaries through everyday life</i> ; Scott Coltrane, <i>Family man: Fatherhood, housework and gender equity</i> ; Paula Dubeck et Kathryn Borman (dir.), <i>Women and work: A handbook</i> ; Daphne Spain et Suzanne Bianchi, <i>Balancing act: Motherhood, marriage and employment among american women</i> .
1997	Francine Blau et Ronald Ehrenberg (dir.), <i>Gender and family issues in the workplace</i> ; Hans-Peter Blossfeld et Catherine Hakim (dir.), <i>Between equalization and marginalization: Women working part-time in Europe and the United States of America</i> ; Stephanie Coontz, <i>The way we really are: Coming terms with America's changing families</i> ; Judith Frankel (dir.), <i>Families of employed mothers: An international perspective</i> ; Arlie Hochschild, <i>The time bind: When work becomes home and home becomes work</i> .
1998	Lisa Dodson, <i>Don't call us out of name: The untold lives of women and girls in poor America</i> ; Mindy Fried, <i>Taking time: Parental leave policy and corporate culture</i> ; James Levine et Todd Pittinsky, <i>Working fathers: New strategies for balancing work and family</i> ; Rosalind Barnett et Caryl Rivers, <i>She works/He works: How two-income families are happier, healthier and better-off</i> .
1999	Stephanie Coontz (dir.), <i>American families: A multicultural reader</i> ; Ellen Gallinsky, <i>Ask children: What America's children really think about working parents</i> ; Mona Harrington, <i>Care and equality: Inventing a new family politics</i> ; Marcie Pitt-Catsoupes et Bradley Googins (dir.), <i>The evolving world of work and family: New stakeholders, new voices</i> ; John Robinson et Geoffrey Godbey, <i>Time for live: The surprising ways American use their time</i> ; Myra Strober et Agnes Chan, <i>The road winds uphill all the way: Gender, work and family in the United States and Japan</i> .
2000	Bart Landry, <i>Black working wives: Pioneers of the american family revolution</i> ; Suzanne Braun Levine, <i>Father courage: What happens when men put family</i> ; Joan Williams, <i>Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it</i> .

Source : Stebbins L. F., 2001, *Work and family in America*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, Santa Barbara, Denver, Oxford:189-209.

(9) Traduction de la Rédaction : « le fait que la loi ait étendu la couverture, mais avec si peu d'impact sur son utilisation, invite à penser qu'il existe des limites à cette extension aux familles qui veulent et peuvent prendre un congé non rémunéré ».

(10) Pour une présentation de ce congé, voir http://www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm.

travailleurs californiens paient une contribution au *State Disability Insurance* pour bénéficier de ce programme assurantiel (cette contribution est directement prélevée du salaire et apparaît dans la feuille de paie). En 2007, l'État de Washington et, en 2008, celui du New Jersey ont également introduit un congé familial payé (voir Kamerman et Waldfogel, 2009:350-351). Il est à l'agenda de l'État de New York mais, fin 2009, rien n'était encore décidé.

Aujourd'hui : restaurer le rêve américain ?

À l'aube du XXI^e siècle, à défaut d'être une réalité vécue, l'intégration travail-famille (11) constitue clairement un objet d'études. Poursuivant le travail de sape du « mythe des mondes séparés » relevé par R. M. Kanter dans la seconde moitié des années 1970, les chercheurs participent activement à ouvrir le champ des possibles institutionnels. La publication de leurs résultats de recherche est d'ailleurs souvent associée, comme nous l'avons vu, à une prise de position sociopolitique. À la manière de Janet C. Gornick et Maria K. Meyers (2003), la plupart :

- se déclarent en faveur des dispositifs institutionnels tels que l'offre d'un congé pour raisons familiales rémunéré conjointement à des politiques du temps de travail et d'encadrement des jeunes enfants ;
- font appel à la responsabilité sociale des milieux d'affaire et au gouvernement pour contrer les inégalités entre les sexes, le stress présent dans les familles, l'insécurité économique et les atteintes au bien-être des enfants ;
- et souhaitent amener les États-Unis à s'élever au niveau des standards des autres pays occidentaux (prenant en exemple les pays européens et le Canada).

Le livre de Thomas Kochan, *Restoring the american dream: Working families's agenda for America*, publié en 2006, est un autre exemple significatif d'une telle prise de position qui s'appuie sur une analyse, de l'intérieur, de la société des États-Unis. Le présupposé axiologique de T. Kochan est que la valeur famille et la valeur travail sont au cœur de cette société. L'unité de référence est, pour lui, les « *working families* », expression difficilement traduisible en français mais qui laisse entendre que l'enjeu sociétal est de répondre aux besoins de la

population qui travaille ou cherche à le faire (au sens d'une activité rémunérée légalement reconnue) et qui ont la charge d'une famille, avec une attention particulière à la parentalité et aux enfants qui forment l'avenir d'une société. L'auteur pose le jugement que le contrat social qui a prévalu à la génération des baby-boomers pour réaliser le rêve américain dans l'après-guerre est aujourd'hui rompu. Il expose un diagnostic socio-économique sévère : croissance des inégalités de revenu, augmentation des heures de travail alors que le salaire médian n'a pas changé entre les générations ; quarante-cinq millions d'Américains non couverts par une assurance santé ; trente-quatre millions de travailleurs pauvres (*working poor*) ; moins de 9 % d'affiliation syndicale dans le secteur privé... Cette précarisation de la population et, par conséquent, des familles, n'est guère adaptée, et il s'agit là de son principal argument structurel, à la nouvelle donne que constitue l'économie de la connaissance, économie basée sur les compétences, la motivation et la créativité des personnes : « *This means that we must fully develop and use the skills, abilities, motivation, and creativity of the workforce to invent and deliver new products and services efficiently, quickly, and safely. We cannot build sustainable, stable, knowledge economy with highly stressed, frustrated, insecure workforce and with workplaces that fraught with conflict, tension, and distrust* (12) » (Kochan, 2006:7). Il importe dès lors de restaurer la confiance et un sentiment de sécurité en améliorant les conditions de travail et d'existence, et en investissant dans le capital humain.

Près de trente ans après la publication des ouvrages de R. M. Kanter (1977) et de S. B. Kamerman et A. J. Kahn (1978), le constat de T. Kochan reste similaire : la séparation de la sphère familiale et de la sphère professionnelle, avec comme image idéale celle d'un travailleur, homme, pleinement impliqué dans son travail, marié à une femme à la maison n'est plus adéquate dans le contexte contemporain. Si, pour lui, une économie où la connaissance est le principal facteur de compétitivité soutient sa proposition, les conditions actorielles de la transaction sociale ont également changé : certaines entreprises, et pas des moindres mais cependant trop rares, l'ont compris et sont plus attentives à la ressource humaine (un capital), ce qui les incite à devenir plus « *family-friendly* » et à rencontrer ce que Lotte Bailyn *et al.* (2001) et Rhona

(11) La notion d'« intégration » est celle qui est, aujourd'hui, portée par certains milieux académiques américains pour penser l'articulation travail-famille (Kossek et Lambert, 2005). Cette notion a une dimension normative car elle vise une conciliation, voire même, de façon plus juste, un jeu à somme croissante où ce qui est donné dans l'une des sphères joue positivement sur l'autre en contribuant à produire un bien commun supérieur.

(12) Traduction de la Rédaction : « *Cela signifie que nous devons pleinement développer et user des compétences, talents, motivation et créativité pour la population active afin d'inventer et délivrer de nouveaux produits et services efficaces, rapides et sûrs. Nous ne pouvons pas construire une économie du savoir substantielle et stable avec un haut niveau de stress, de frustrations et d'insécurité de la population active, et avec des lieux de travail qui sont chargés de conflits, tension et méfiance* ».

Rapoport *et al.* (2002) ont dénommé le « *dual agenda* » la reconfiguration des systèmes de travail et des institutions en vue de soutenir l'efficacité productive et une « saine » vie familiale ; les syndicats sont aussi actifs sur cette question ; les familles et les communautés, une base civile importante aux États-Unis, s'organisent pour offrir des services aux familles et aux enfants ; les universitaires en ont fait un champ d'études et sont actifs dans la transformation structurale ; des décideurs politiques sont de plus en plus attentifs à la question et conscients que leur pays est pointé du doigt au plan international pour l'exception qu'il manifeste en la matière.

Mais, selon T. Kochan, ces différents acteurs ne sont pas suffisamment coordonnés, ce qui constitue de son point de vue la faiblesse à laquelle s'attaquer pour une avancée significative vers l'intégration travail-famille. À travers son ouvrage, il prône une prise de conscience et une action conjointe de tous les acteurs (politiques au niveau national et des États, dirigeants d'entreprise, syndicats, académiques, communautés, familles) pour qu'un changement sociétal puisse vraiment voir le jour et rencontrer les besoins d'une économie de la connaissance profitable à tous les travailleurs américains et à leur famille.

La boîte à outils (« *A working families' toolkit for today's economy* » – Kochan, 2006:204) qu'il propose pour y parvenir se résume en six axes qu'il développe de façon concrète dans les chapitres de son ouvrage :

- offrir la flexibilité nécessaire aux « *working families* » pour qu'elles puissent intégrer leur vie professionnelle et leur vie familiale ;
- assurer une bonne éducation de base et la formation continue ;
- avoir une politique économique qui promeuve la qualité des emplois ;
- construire un filet de sécurité sociale pour permettre les transitions professionnelles sans appauvrissement ;
- rendre possible l'expression de revendications (*voice*) sur les lieux de travail et plus largement dans la société ;
- œuvrer conjointement.

Le propos de T. Kochan dessine, sans qu'il ne le cite, un scénario « réaliste utopique » (Giddens, 1990), expression signifiant qu'une utopie peut être poursuivie à partir de présupposés normatifs mais que, pour être réaliste, elle doit s'appuyer sur une analyse scientifique des conditions structurelles et structurales en même temps que de la configuration et du jeu des acteurs. Analyse à laquelle s'attelle T. Kochan (13). Dans le projet qu'il livre pour la société américaine, T. Kochan reste pragmatique. Ainsi, la reconnaissance d'un congé pour raisons familiales rémunéré, qui constitue une mesure parmi de nombreuses autres, est un point de départ significatif sans être une fin en soi : « *Enacting a paid leave policy is only one piece of a comprehensive national working families' policy agenda. It would, however, not be a bad starting point, as long as politicians don't view it as the end point as well* (14) » (Kochan, 2006:45). Un tel congé, selon lui, devrait être universel, couvrant tous les travailleurs. Cependant, comme le démontrent les conditions de production (15) de la loi californienne sur le congé familial qu'il analyse, une large et hétérogène coalition sociale a été indispensable, avec une mobilisation volontariste des organisations représentantes des travailleurs aux côtés d'organisations diversifiées (*American College of Obstetricians and Gynecologists, California Faculty Association, Childcare Health Program, Congress of California Seniors, Equal Rights Advocates, United Farm Workers, etc.*) (16). Une telle coalition implique surtout que le monde du travail et le monde de la famille ne soient pas dissociés, et qu'une action conjointe entre ces différents représentants puisse être effective.

L'optimisme de l'auteur quant à la possibilité d'une institutionnalisation d'un congé pour raisons familiales à couverture universelle s'appuie sur le constat d'un sentier de dépendance où, dans l'histoire longue américaine, les politiques expérimentées au niveau des États, une fois validées, peuvent remonter au niveau fédéral. Cet optimisme est-il fondé ? En 2007, Hillary Clinton, représentante de tout premier plan du parti démocrate, fixait l'objectif que tous les États adoptent un tel congé... en 2016 (17). Dans l'une de ses lettres à l'*American Federation of Government Employees* (member de

(13) Bien entendu, une posture critique néo-marxiste pourrait considérer que le régime capitaliste est le problème et rejeter dans la pure utopie toute proposition qui ne remettrait pas en cause un système économique promouvant la compétition et l'exploitation nécessaires pour produire la plus-value.

(14) Traduction de la Rédaction : « *Décréter une politique de congé rémunéré constitue seulement une pièce de l'agenda politique national complet des familles travailleuses. Cela ne serait pas un mauvais point de commencement aussi longtemps que les politiciens ne le voient pas aussi comme un point final* ».

(15) Celle-ci est le fruit d'un processus impulsé par la *Paid Family Leave Coalition*, réunissant des dizaines d'associations et dont l'un des membres fondateurs, qualifié d'ailleurs de « sponsor », est la *California Labor Federation* (le représentant californien au niveau de la fédération syndicale nationale : l'*American Federation of Labour – Congress of Industrial Organizations*).

(16) <http://www.paidfamilyleave.org/partners.html>

(17) <http://schotlinepress.wordpress.com/2007/10/17/hillary-clinton%E2%80%99s-agenda-for-working-families-helping-parents-balance-work-family/>

l'AFL-CIO), datée du 20 octobre 2008, le « démocrate » Barack Obama déclarait qu'il était temps d'arrêter de proclamer les valeurs familiales et de commencer à agir en donnant l'exemple au niveau du gouvernement fédéral : « *I believe it's time we stopped talking about family values and start pursuing policies that truly value families, such as paid family leave, flexible work schedules and telework, with the federal government leading by example* (18) » (19). Sans donc être négligée, cette politique de conciliation travail-famille est néanmoins secondarisée dans l'agenda politique de l'actuel président des États-Unis, B. Obama, qui se mobilise prioritairement sur le problème majeur qu'est l'assurance santé. Or, lorsque nous observons les oppositions pour y parvenir, avec des enjeux certes différents entre autres portés par le lobby des compagnies privées d'assurance, il semble qu'un tel congé restera encore de nombreuses années une inaccessible étoile pour une grande partie des parents, en particulier ceux qui ont le moins de pouvoir de marché, c'est-à-dire ceux qui sont les plus substituables et les moins indispensables aux entreprises.



Conclusion

Manifestement, plusieurs décennies de mise en question continue par une pluralité d'acteurs sociaux, dont les universitaires, de l'inexistence d'un congé rémunéré pour raisons familiales pour tous les travailleurs participent à transformer les conditions structurales (dont son inscription dans l'univers du pensable et du souhaitable) et les prises de position des acteurs (par exemple, de certaines entreprises, d'États constitutifs, de groupes de pression, d'académiques reconnus, d'hommes et de femmes politiques majeurs...) qui constituent un adjuvant en faveur de son institutionnalisation

généralisée, d'autant plus que des évolutions structurales (par exemple, la féminisation du travail, le tournant démographique, les changements au niveau de la structure familiale, l'économie de la connaissance...) renforcent la pression. Cet article montre, dans le même temps, combien la définition d'un problème structurel et institutionnel sur une longue période ne signifie pas pour autant sa reconnaissance comme problème social à résoudre (Hilgartner et Bosk, 1988). Autrement dit, ce qui est décisif, c'est la transaction sociale autour du problème, dont l'issue n'est pas prédictible à partir des conditions structurales, structurales et institutionnelles qui constituent justement, pour certains acteurs individuels ou collectifs, le problème auquel l'action sociopolitique se devrait de répondre.

Au sein de la transaction opérant aux États-Unis, l'accession à la présidence du pays du candidat du parti démocrate B. Obama en 2008 représente un espoir pour les militants en faveur d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Toutefois, de façon concomitante, la crise financière, non anticipée par la plupart des analystes, ne constitue pas un contexte favorable à une telle politique. L'exemple actuel de la mise à l'agenda dans l'État de New York d'un congé familial rémunéré en est une illustration. Les opposants à celui-ci font de la crise économique un appui pour clamer à son encontre que ce n'est pas le moment d'encourager l'absentéisme : « *At this time of economic turmoil, government should be taking action to encourage productivity and efficiency, not encouraging absenteeism* (20) » (Business Council, Legislative Memo du 10 juin 2009) (21).

Loin d'être immobile, cette contribution montre que la société des États-Unis a entamé un mouvement long orienté vers l'institutionnalisation d'une politique de soutien à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Difficile, cependant, de jouer les augures.

(18) Traduction de la Rédaction : « Je crois qu'il est temps d'arrêter de parler des valeurs familiales et de commencer à rechercher des politiques qui portent vraiment des valeurs familiales, comme par exemple un congé parental, le travail flexible au niveau des horaires et le télétravail, avec un gouvernement fédéral leader ».

(19) <http://www.ala-apa.org/newsletter/vol5no12/spotlight.html>

(20) Traduction de la Rédaction : « En ces temps d'agitation économique, le gouvernement devrait encourager la productivité et l'efficacité, et ne pas encourager l'absentéisme ».

(21) <http://www.bcnys.org/inside/Legmemos/2009-10/s5791a8742PaidFamilyCare.htm>

Références bibliographiques

- Bailyn L., Drago R. et Kochan T., 2001, *Integrating work and family life: A holistic approach*, MIT Sloan School of Management, Cambridge.
- Barrère-Maurisson M.-A., 2003, *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, Folio actuel – Le Monde.
- Beauvais C. et Dufour P., 2003, *Le contre-exemple des pays dits « libéraux »*, *Les politiques sociales*, n° 3&4:13-27.
- Bell D., 1973, *The coming of post-industrial society: A century in social forecasting*, Basic Books, New York.
- Bowles S. et Gintis H., 1976, *Schooling in capitalist America: Educational reform and contradictions of economic life*, Basic Books, New York.
- Doucet A. et Tremblay D. G., 2008, Canada, *International review of leave policies and related research 2008*, *Employment Relations Research Series*, n° 100: 153-164.
- Economic Policy Council of UNA-USA, 1985, « Work and family in the United States: A policy initiative », The United Nations Association of the United States of America, New York.
- Esping-Andersen G., 1999, *Social foundations of postindustrial economies*, New York, Oxford University Press.
- Eurostat, 2005, « Démographie européenne », communiqué de presse, 136, 25 octobre.
- Fusulier B., 2009, *The european directive: Making supra-national parental leave policy*, in *The politics of parental leave policies* (sous la dir. de Kamerman S. B. et Moss P.), The Policy Press, Bristol:243-258.
- Fusulier B. et Marquis N., 2008, *La transaction sociale à l'épreuve du temps*, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. XXXIX, n° 2:3-21.
- Giddens A., 1990, *The Consequences of modernity*, Polity Press, Cambridge.
- Gornick J. C. et Meyers M. K., 2003, *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*, Russell Sage Foundation, New York.
- Hilgartner S. et Bosk C., 1988, *The rise and fall of social problems: A public arenas model*, *The American Journal of Sociology*, vol. 94, n° 1:53-78.
- Hochschild A. R. et Machung A., 1989, *The second shift: Working and the révolution at home*, Viking Penguin, New York.
- Johnson K. M. et Lichter D. T., 2010, *Growing diversity among America's children and youth: Spatial and temporal dimensions*, *Population and Development Review*, vol. 36, n° 1:151-176.
- Kamerman S. B. et Kahn A. J. (dir.), 1978, *Family Policy. Government and families in fourteen countries*, Columbia University Press, New York.
- Kamerman S. B. et Kahn A. J. (dir.), 1991, *Child care, parental leave, and the under 3s*, Auburn House, New York.
- Kamerman S. B. et Moss P., 2009, *The politics of parental leave policies*, Policy Press, Bristol.

- Kamerman S. B. et Waldfogel J., 2009, *International review of leave policies and related research 2009*, **Employment Relations Research Series**, n° 102:49-353.
- Kanter R. M., 1977, *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*, Russel Sage Foundation, New York.
- Kochan T., 2006, *Restauring the american dream. A working families' agenda for America*, MIT Press, Cambridge MA.
- Kossek E. E. et Lambert S. J., 2005, *Work and life integration. Organizational, cultural, and individual perspectives*, Laurence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey, London.
- Lewis J., 1997, *Gender and welfare regimes: Further thoughts*, **Social Politics**, vol. 4, n° 2:160-177.
- Moss P. et Kamerman S. B., 2009, *Introduction*, in **The politics of parental leave policies. Children, parenting**, gender and the labour market (sous la dir. de Kamerman S. B. et Moss P.), Bristol & Portland, The Policy Press:1-13.
- O'Brien M. et Moss P., 2009, *International review of leave policies and related research 2009*, **Employment Relations Research Series**, n° 102:337-347.
- OCDE, 2001, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, OCDE.
- OCDE, 2000, « Early childhood education and care policy in the United States of America », Country Note, Paris, OCDE.
- Parsons T., 1949, *The social structure of the family*, in **The family. Its function and destinaty** (sous la dir. de Anshen R. N.), Harper and Brothers, New York:173-201.
- Rapoport R., Bailyn L., Fletcher J. K. et Pruitt B. H. (dir.), 2002, *Beyond work-family balance: Advancing gender equity and workplace performance*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Remy J., Voyé L. et Servais É., 1978, *Produire ou reproduire ? Une sociologie de la vie quotidienne*, tome 1, Bruxelles, Les Éditions Vie Ouvrière.
- Ross Phillips K., 2004, *Getting time off: Access to leave among working parents (series B, n° B-57)*, Urban Institute, NSAF New Federalism, Washington, DC.
- Stebbins L. F., 2001, *Work and family in America*, Contemporary World Issues, ABC-CLIO, Santa Barbara, Denver, Oxford.
- Schwartz F. N., 1989, *Management women and the new facts of life*, **Harvard Business Review**, vol. 89, n° 1:65-76.
- Tocqueville A. (de), 1986, *De la démocratie en Amérique*, Gallimard, Paris.
- Tremblay D. G., 2005, *La conciliation emploi-famille et les temps sociaux. Le Québec en comparaison d'autres pays*, in **De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux** (sous la dir. de Tremblay D.), Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec:231-258.
- UNICEF, 2005, *La pauvreté des enfants dans les pays riches, 2005', Bilan Innocenti n° 6*, Centre de recherche Innocenti de l'UNICEF, Florence.
- Weber M., 2003, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.

