

Spring 2018

# La conciliation entre le travail et la vie privée aux États-Unis et la France: une analyse culturelle et historique

Blair Hendricks

*Elizabethtown College*, [hendricksb@etown.edu](mailto:hendricksb@etown.edu)

Follow this and additional works at: <https://jayscholar.etown.edu/modlangstu>



Part of the [Arts and Humanities Commons](#)

---

## Recommended Citation

Hendricks, Blair, "La conciliation entre le travail et la vie privée aux États-Unis et la France: une analyse culturelle et historique" (2018). *Modern Languages: Student Scholarship & Creative Works*. 1.  
<https://jayscholar.etown.edu/modlangstu/1>

This Student Research Paper is brought to you for free and open access by the Modern Languages at JayScholar. It has been accepted for inclusion in Modern Languages: Student Scholarship & Creative Works by an authorized administrator of JayScholar. For more information, please contact [kralls@etown.edu](mailto:kralls@etown.edu).

This thesis is submitted in partial fulfillment of the requirements for Honors in the Discipline in English and the Elizabethtown College Honors Program

# La conciliation entre le travail et la vie privée aux Etats-Unis et la France: une analyse culturelle et historique

Primary Advisor: \_\_\_\_\_

Dr. Vanessa Borilot

Secondary Advisor: \_\_\_\_\_

Dr. Hossein Varamini

Department Chair: \_\_\_\_\_

Dr. Kurt Barnada

# Table des matières

Remerciements .....	2
Résumé .....	3
I. Introduction .....	4
II. Description de la conciliation entre le travail et la vie privée aujourd’hui (et des paramètres) .....	5
A. Description des paramètres .....	6
B. Les tendances courantes de la conciliation entre le travail et la vie privée aux Etats-Unis 7	
C. Les tendances courantes de la conciliation entre le travail et la vie privée en France .....	9
III. La relation entre les aspects culturels et l’histoire .....	13
A. Les Etats-Unis et l’époque dorée .....	14
B. La France et l’Etat providence .....	16
C. Les Etats-Unis, la France et la récession des années 1970.....	17
IV. La relation historique et culturelle dans le cadre des normes de travail .....	18
A. Analyse des paramètres : le temps .....	19
B. Analyse des paramètres : la compensation.....	24
V. Conclusion.....	25
Bibliographie.....	30
Appendice I .....	33

### Remerciements

Je dois remercier Dr. Vanessa Borilot pour toute son guidance pendant ce projet. Grâce à vous, ce projet est possible. Je voudrais aussi remercier le département des langues modernes à Elizabethtown College, qui m'a donné l'opportunité de faire la recherche.

## Résumé

Les différences entre deux cultures sont souvent reconnues, mais elles sont rarement bien comprises. Par exemple, les normes de travail aux Etats-Unis et en France sont très différentes ; par rapport à la conciliation entre le travail et la vie privée. Les Américains n'ont pas certaines lois universelles, comme le congé maternité/paternité, et en France les longues vacances annuels sont normales. Cependant, ces différences entre les normes de travail entre les deux pays sont souvent expliquées comme des résultats de différences culturelles, sans plus d'explication. Une analyse de la culture et l'histoire illustre pourquoi ces différences existent, et comment la relation circulaire entre la culture et de l'histoire impacte les valeurs d'une société, et donc les normes et les tendances sociétales. Pour la France et les Etats-Unis, certains évènements historiques et certaines valeurs culturelles ont établi plusieurs différences principales de la conciliation entre le travail et la vie privée en les deux pays.

## I. Introduction

La conciliation entre le travail et la vie privée est une grande question pour chaque pays : en France, les nouvelles lois proposées par le président Macron ont créé la controverse par rapport à l'équilibre entre le travail et la vie privée, et aux Etats-Unis, la conciliation entre le travail et la vie privée n'est pas vue comme une vraie séparation par les Américains, particulièrement les femmes, qui manquent de certains avantages qui existent dans d'autres pays, comme le congé paternel pour aider les mères. Pour les Américains, la France donne une image de la conciliation entre le travail et la vie privée idéale et un peu incompréhensible : les vacances, beaucoup de jours fériés, les avantages pour la famille, et maintenant avec la loi du mèl, un moyen de séparer la vie privée du travail. L'incompréhensibilité est souvent expliquée comme une différence de culture, mais cette explication est trop simple.

Les différences des normes du travail entre la France et les Etats-Unis ne sont pas seulement un produit de cultures différentes. Tandis que la conciliation entre le travail et la vie privée et les normes du travail sont une fonction de la culture, la culture est une fonction d'autres aspects : les attitudes et les valeurs d'une société, et l'histoire entre autres. De plus, les valeurs et les attitudes, et l'histoire sont aussi influencées par la culture, dans une relation circulaire. La relation entre la culture et l'histoire est circulaire parce qu'elles influencent l'une et l'autre ; les évènements importants de l'histoire sont influencés par la culture de la société, mais les évènements historiques peuvent changer la culture au fil des années. Par exemple, une valeur est incorporée dans une loi, et cette loi a un impact sur la vie quotidienne de la société ; les évènements historiques arrivent en fonction de la vie quotidienne, mais ces évènements peuvent changer la vie quotidienne, et donc la culture et les nouvelles valeurs. Le cycle continue, et la culture et l'histoire peuvent changer continuellement.

Afin de comprendre les différences de la conciliation entre le travail et la vie privée dans ces deux pays, il faut comprendre certains événements de l'histoire, les valeurs, et la façon dont ils fonctionnent dans le cadre des normes du travail.

Pour analyser cette question, il faut comprendre la situation de la conciliation entre le travail et la vie privée aujourd'hui aux Etats-Unis et en France, la relation circulaire entre l'histoire et la culture, et cette relation dans le cadre de la conciliation entre le travail et la vie privée. Dans une première partie, on va examiner les paramètres économiques et les lois du travail dans le deux pays afin de voir la situation de la conciliation entre le travail et la vie privée aujourd'hui, et on va aussi expliquer les paramètres utilisés pour évaluer la conciliation entre le travail et la vie privée, comme la semaine moyenne de travail, les avantages et les droits du travailleur, entre autres. Dans une deuxième partie, on va analyser la relation entre l'histoire et la culture, et comment l'histoire et les valeurs s'influencent mutuellement. Dans une troisième partie, on va examiner les connexions entre les aspects de la culture et les paramètres économiques et les lois.

## II. Description de la conciliation entre le travail et la vie privée aujourd'hui (et des paramètres)

La conciliation entre le travail et la vie privée n'est pas la même pour tous les travailleurs dans un pays ; la compréhension de la conciliation entre le travail et la vie privée d'un pays est une compréhension générale. Cependant, la conciliation entre le travail et la vie privée est en fait un mélange de plusieurs conciliations différentes entre le travail et la vie privée pour les gens différents du pays. Comme la façon dont l'équilibre entre le travail et la vie privée est influencée par les aspects de la culture, la conciliation moyenne entre le travail et la vie privée d'un pays est fondée par des tendances plus petites. Donc, comment mesurer la conciliation entre le travail et la vie privée, et quels sont les effets de cette équilibre sur une société ? Dans cette partie, on va

analyser plusieurs paramètres économiques et paramètres du bien-être souvent examinés par les économistes et les sociologues comme une mesure de la conciliation entre le travail et la vie privée, et une analyse de ces paramètres et de ces tendances individuelles vont donner une image plus claire de la vraie condition de la conciliation entre le travail et la vie privée d'un pays.

### A. Description des paramètres

Qu'est-ce que la conciliation entre le travail et la vie privée ? Une description selon le « Better Life Index » (l'index du bien-être) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la conciliation entre le travail et la vie privée est comprise d'heures de travail, de temps libre, du temps de faire la navette, de la satisfaction du travail, et du taux d'employés avec de jeunes enfants (Thompson, 2013). Selon les économistes, le « temps libre » est défini comme le temps qui n'est pas passé au bureau ou à faire le ménage (Thompson, 2013). Avec cette description, on peut voir que la conciliation entre le travail et la vie privée est la facilité d'avoir une carrière satisfaisante et aussi une vie privée qui est séparée des demandes du travail.

Certains paramètres économiques et de bien-être illustrent la conciliation entre le travail et la vie privée dans le cadre de la vie d'un travailleur. Les paramètres économiques sont les aspects les plus communs quand on pense à la conciliation entre le travail et la vie privée, et ils donnent une image de la conciliation entre le travail et la vie privée dans le contexte des lois. La semaine moyenne de travail et le nombre de jours fériés expliquent combien de temps les travailleurs passent au bureau. Les avantages, comme l'assurance maladie, le salaire minimum (« minimum wage ») aux Etats-Unis et le salaire minimum de croissance (SMIC) en France, et l'offre de congé maternité ou congé paternité sont aussi compris dans la conciliation entre le travail et la vie privée. Les paramètres économiques et les droits du travailleur dans les deux pays



démontrent les attentes de l'obligation de l'Etat de garantir l'équilibre entre le travail et la vie privée.

Il y a aussi les paramètres du bien-être, qui démontrent les effets des paramètres économiques et légaux sur la vie d'un travailleur. Les taux d'obésité et de santé mentale peuvent indiquer si les travailleurs ont assez de temps pour l'exercice physique et pour la santé, ou s'ils sont trop stressés et anxieux. Le taux de satisfaction avec le travail est aussi important, parce que les travailleurs qui ont un emploi satisfaisant sont peut-être plus désireux de travailler des longues heures. Bien que les paramètres de bien-être soient influencés par les autres aspects de la société, ils peuvent indiquer si la conciliation entre le travail et la vie privée d'une société est généralement perçue comme positive ou négative par les travailleurs.

### B. Les tendances courantes de la conciliation entre le travail et la vie privée aux Etats-Unis

A première vue, la conciliation entre le travail et la vie privée aux Etats-Unis est désastreuse. Selon l'OCDE en 2013, les Etats-Unis sont le 28<sup>em</sup> pays pour la conciliation entre le travail et la vie privée, 9<sup>ème</sup> à partir du bas (Thompson, 2013). En 2017, les Etats-Unis étaient le pays 30<sup>ème</sup> sur la liste (« Équilibre travail-vie, » 2018). Les Etats-Unis ont le pourcentage de travailleurs qui travaillent 40 heures ou plus par semaine, un pourcentage plus élevé que tous les autres pays de l'OCDE (Buffie & Merling, 2016). Aux Etats-Unis, on a une moyenne de 7,6 jours fériés pour les travailleurs, mais c'est le taux moyen pour *tous* les employés ; généralement, le nombre de jours fériés et le congé maladie augmentent avec l'expérience, mais même le nombre de jours fériés pour les employés avec plus d'expérience (25 ans d'expérience), le nombre de jours de congés est seulement de 15,7 jours, plus bas que le nombre de jours fériés en France (US Bureau of Labor and Statistics, 2017). De plus, les Etats-

Unis n'ont pas les avantages qui promeuvent la conciliation entre le travail et la vie privée, comme le congé de paternité qui aide les mères qui travaillent (Thompson, 2013).

Cependant, ce taux ne donne pas une image complète de la situation. Malgré la place basse des Etats-Unis selon l'OCDE par rapport aux normes du travail, le grand nombre d'heures travaillées par les Américains est expliqué plus clairement par les mères célibataires qui travaillent des longues heures plus longues que les autres travailleurs ; les Etats-Unis sont le 4<sup>em</sup> pays de l'OCDE avec le grand nombre des mères célibataires, et elles travaillent plus d'heures et elles ont plus d'enfants que les mères célibataires des autres pays riches (Thompson, 2013). En fait, pour la plupart des familles américaines, le temps libre augmente, et les hommes américains ont plus de temps libre que jamais (Thompson, 2013). Le temps libre pour les travailleurs augmente globalement depuis les années 1950 grâce aux technologies qui rendent certains types de travail (la fabrication) et le ménage plus efficace, mais pour presque 40 pourcent des familles avec une mère célibataire qui sont le soutien de la famille, cette tendance ne s'applique pas (Thompson, 2013).

Il y a d'autres tendances de la conciliation entre le travail et la vie privée qui montrent que la condition n'est pas universelle pour tous les travailleurs américains. Le mauvais équilibre entre le travail et la vie privée est plus sérieuse pour les riches et éduqués que pour les pauvres (Thompson, 2013). On a typiquement une attente que les pauvres doivent travailler plusieurs travaux afin de subvenir aux besoins de la famille, mais les attentes ne sont pas toujours en accord avec la réalité.

Finalement, une dernière contradiction montre qu'une mauvaise conciliation entre le travail et la vie privée n'est pas une absence d'aspects positifs ; le « Better Life Index, » qui mesure plusieurs aspects de la conciliation entre le travail et la vie privée d'un pays, montre que les

Etats-Unis ont une bonne place par rapport à la satisfaction du travail et le temps de faire la navette (Thompson, 2013). Bien que la conciliation entre le travail et la vie privée générale aux Etats-Unis soit mauvaise, il y a des tendances positives dans les normes du travail américaines. Donc, on peut voir que la conciliation entre le travail et la vie privée terrible aux Etats-Unis n'est pas universelle, mais elle est influencée par d'autres problèmes sociétaux. Les normes de travail aux Etats-Unis sont hostiles aux mères qui travaillent, et ce fait est appuyé par le manque d'avantages et d'assistance, comme le congé paternité ou les crèches, qui sont communes en France ; l'augmentation de temps libres pour les pauvres indique peut-être que les travaux ne sont pas assez accessibles pour ceux qui en ont vraiment besoin. Donc, afin de comprendre la conciliation entre le travail et la vie privée d'un pays, il faut comprendre que certaines tendances ne sont pas universelles, et qu'il existe des tendances qui se contredisent. On ne peut pas comprendre la situation générale d'une société sans considération pour les situations des petits groupes qui composent cette société.

### C. Les tendances courantes de la conciliation entre le travail et la vie privée en France

Selon l'OCDE, La France a un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée que celle des Etats-Unis. C'est déjà dit que souvent quand on pense à la France et au travail en France, on pense aux vacances régulières, aux jours fériés, et aux semaines de travail plus courtes que celles des Etats-Unis. Cependant, il y a plusieurs aspects de la conciliation entre le travail et la vie privée qui fondent la vraie qualité des normes de travail d'un pays, et le temps libre en est seulement un facteur.

Dans la liste des pays avec les meilleures conciliations entre le travail et la vie privée, la France est la troisième sur la liste, juste derrière le Pays-Bas et le Danemark en 2017 ; par contre, en 2017, les Etats-Unis étaient le trentième de la liste, en-dessous de seulement huit pays (OCDE

Better Life Index). La France est la première sur la liste par rapport au temps pour le soin personnel et les loisirs, comme le temps passé avec la famille et les amis, ou pour les intérêts personnels ; en France, les intérêts personnels représentent une moyenne de 68 pourcent du temps de la journée (OCDE Better Life Index). Seulement 8 pourcent de travailleurs français travaillent les très longues heures, selon l'OCDE et leur définition des longues heures, beaucoup moins que la moyenne de l'OCDE à 13 pourcent (OCDE Better Life Index). La France a aussi 25 jours fériés établis par l'Etat (Close, 2017).

La crise pour les mères qui travaillent aux Etats-Unis est une situation différente qu'en France. Pour les mères en France, l'Union Européenne essaie de promouvoir le travail pour les mères avec certaines politiques qui aident les familles, comme les maternelles ou les crèches pour les enfants, ou les subventions pour les soins d'enfant par une bonne d'enfant ou un(e) gardien(ne) (Almqvist, 2006). Donc, on peut voir que la conciliation entre le travail et la vie privée en France est facilitée un peu par l'Etat et les lois, qui expliquent le rang haut de la France par rapport aux autres pays selon l'OCDE. Cependant, les politiques en France qui facilitent la conciliation entre le travail et la vie privée pour les familles ne sont pas parfaites, bien qu'elles soient beaucoup plus hautes que pour les autres pays. Par exemple, une comparaison entre la France et la Suède illustrent les problèmes qui sont présents dans les normes de travail en France. Selon l'OCDE en 2004, en Suède 82,4 pourcent des femmes entre 25 et 54 ans travaillent, plus que le taux de 71,6 pourcent en France (Almqvist 2006). Avec une perspective différente que celle des Américains, on peut voir qu'il y a des différences significatives dans la société française entre les autres pays typiquement associés à une bonne conciliation entre le travail et la vie privée.

Chez les Suédois, la différence entre le temps pour les tâches domestiques est plus petite que chez les Français ; bien que les hommes dans les deux pays participent moins que les femmes aux tâches domestiques, la différence entre les hommes et les femmes suédois par rapport au ménage est plus petite que celle entre les hommes et les femmes français (Almqvist, 2006). Pour la plupart des femmes françaises, l'homme fait peu de ou aucune tâche ménagère (Almqvist 2006).

En France, le travail de l'homme est souvent vu comme plus important que le ménage et c'est le rôle de la femme de s'occuper des tâches ménagères et du soin des enfants, et ces tâches adaptent en réponse au travail de l'homme (Almqvist 2006). D'une certaine façon, ils passent des vies séparées, et une femme a déclaré qu'elle a l'air d'être une mère célibataire (Almqvist 2006). Selon Almqvist, les valeurs, les attitudes et les normes par rapport à la famille sont plus conservatrices en France qu'en Suède ce qui explique les différences entre la conciliation entre le travail et la vie privée et les normes du travail pour les mères dans les deux pays (2006).

On peut voir aussi l'inégalité entre les femmes et les hommes par rapport au temps libre pour les soins personnels. Bien que la France soit classée première par l'OCDE par rapport au temps libre, quand on applique une mesure d'inégalité entre les femmes et les hommes dans ce taux, la note pour l'inégalité est de 29/38 (OCDE « Better Life Index »). Par contre, les Etats-Unis ont une note par rapport à l'inégalité entre les hommes et les femmes dont le taux de temps pour le soin personnel de 2/38, même si leur note générale pour le temps libre est 30/38 (OCDE « Better Life Index »).

Ces petites différences sont importantes parce qu'elles donnent plus de spécificité par rapport aux tendances générales. Il est facile de supposer que la France a une conciliation entre le travail

et la vie privée idéale pour tous les travailleurs, mais les notes d'inégalité entre les hommes et les femmes dans les paramètres économiques et sociaux illustrent que la conciliation entre le travail et la vie privée est plus pour les hommes français, et que les femmes françaises ne partagent pas les mêmes tendances. Cependant, il y a des politiques qui ont pour but d'aider les mères françaises qui travaillent en France, mais il est évident que les problèmes de la conciliation entre le travail et la vie privée existent pour les mères malgré ces lois. Peut-être que la continuation des problèmes avec la conciliation entre le travail et la vie privée des mères en France suggèrent que les problèmes sont des résultats des attitudes culturelles par rapport aux femmes et à la famille, et pas un manque de politique de l'Etat.

Aux Etats-Unis, le genre et les autres phénomènes socio-économiques donnent aussi plus de clarté par rapport à la conciliation entre le travail et la vie privée. On peut voir encore que les femmes, précisément les mères célibataires qui travaillent, ont une tendance à travailler les longues heures, mais la tendance à travailler les très longues heures n'existe pas pour tous les travailleurs américains. Donc, on peut voir que l'idée du mauvais équilibre entre le travail et la vie privée américaine n'est pas la réalité pour tous les Américains ; par contre, la mauvaise conciliation entre le travail et la vie privée est beaucoup influencée par les tendances des mères célibataires, et leur tendance représente une déviation de la conciliation entre le travail et la vie privée d'autres groupes aux Etats-Unis.

Il est probable que les mères célibataires doivent travailler plus que les autres à cause d'une absence de politique comme le soin des enfants ou le congé maternité rémunéré. Il faut noter que la note donnée par l'OCDE aux Etats-Unis par rapport à l'inégalité est 1.01 ; cela veut dire que entre les 38 pays évalués, les Etats-Unis est un des meilleurs par rapport à l'égalité entre les hommes et les femmes (« Better Life Index »). Cela est un contraste avec la France, qui a une

population de femmes qui ont déclaré que le partage de travail à la maison n'est pas égal. Donc, s'il n'y a pas une grosse différence d'égalité entre les hommes et les femmes américains, pourquoi est-ce que les mères travaillent beaucoup plus que les autres ? Aux Etats-Unis, le congé maternité rémunéré n'est pas obligé par l'Etat, donc on peut dire qu'il est possible que le mauvais équilibre entre le travail et la vie privée pour certains groupes soit influencé par l'idée qu'il n'est pas la responsabilité de l'Etat d'obliger les politiques qui la facilitent.

On peut voir les différences de la réalité des préconceptions par rapport à la conciliation entre le travail et la vie privée en France et aux Etats-Unis. Il y a aussi de multiples aspects de la culture, comme les attitudes du sexisme ou l'idée du rôle du gouvernement dans les problèmes socio-économiques, qui influencent la conciliation entre le travail et la vie privée d'un pays. Après avoir analysé les tendances courantes de la conciliation entre le travail et la vie privée, une analyse de l'histoire et des valeurs culturelles peuvent plus expliquer pourquoi ces différences existent.

### III. La relation entre les aspects culturels et l'histoire

Afin de comprendre une culture, il ne faut pas la juger avec les attentes de sa propre culture comme objectif. On ne peut pas dire qu'une culture ou les normes d'une culture sont « correctes » ni « incorrectes, » parce que la culture est souvent incomprise par ceux qui ne la partagent pas. Ceux qui partagent une culture comprennent mieux les valeurs et les normes de cette société, mais parfois il y a des individus qui font partie d'une culture et qui ne comprennent exactement l'origine de certaines normes dans leur propre culture. La culture est formée par l'histoire, mais l'histoire est aussi influencée par la culture. Cependant, l'histoire peut expliquer un peu l'origine de certaines normes, des traditions, et des valeurs. Il y a certaines périodes de l'histoire qui démontrent clairement cette relation, et on les voit clairement dans le contexte des normes de travail en France et aux Etats-Unis aujourd'hui.

Il y a de nombreux exemples de l'histoire qui expliquent les attitudes et les valeurs courantes en France et aux Etats-Unis, qui expliquent aussi les différences entre les normes culturelles dans les deux pays. Cependant, les exemples suivants analysent certaines périodes qui peut-être expliquent les valeurs de l'individualisme et du collectivisme aux Etats-Unis et en France, respectivement. L'individualisme et le collectivisme peuvent influencer les attitudes par rapport aux avantages sociaux, qui nécessitent le financement collectif, et aussi l'éthique du travail. Les grandes différences entre les normes du travail sont souvent expliquées comme une différence de culture, mais ces exemples expliquent un peu comment les différences entre les deux cultures ont été formées.

#### A. Les Etats-Unis et l'époque dorée

L'époque dorée, le « Gilded Age » en anglais, est la période entre la fin du 19ème siècle et le début du 20ème siècle aux Etats-Unis (Université d'Houston, 2016). Cette période est connue pour les hommes d'affaires qui sont devenus très riches, et aussi pour les changements de régulations au travail et des droits de travailleur ; c'est une période de changements, et la société s'est tournée des petites fermes et les petites entreprises vers les grandes corporations au niveau précédemment inconnu (Université d'Houston, 2016). Cela a commencé avec Cornelius Vanderbilt, qui est devenu riche grâce à son travail avec les chemins de fer (« Cornelius Vanderbilt, » 2016). Il y avait d'autres, comme J.D. Rockefeller, J.P. Morgan, et Andrew Carnegie qui sont aussi devenus riches grâce à leur industrie et à leur travail (Cousman & David).

Ces hommes de l'époque dorée représentent la valeur américaine de l'individualisme. Vanderbilt n'était pas né riche ni dans une famille importante ; il est devenu riche parce qu'il a travaillé. Vanderbilt, Rockefeller, Morgan et Melon avait une idée, et ils ont travaillé pour leur idée. Cela représente la possibilité que n'importe qui peut faire la même chose. Aux Etats-Unis,



il y a un respect pour ceux qui travaillent dur, qui subviennent à leurs propres besoins parce que l'aide, surtout l'aide de l'Etat, est socialement stigmatisée (Marchand 2010, 79). Même aujourd'hui, nous avons des individus qui ont une idée, une innovation, qui ont travaillé très dur, et ont réussi grâce à leur persistance ; les histoires des individus comme Oprah et Steve Jobs sont célèbres parce que comme Vanderbilt et Rockefeller, ils ne sont pas nés riches ou importants, mais ils ont réussi grâce à leur travail. Leur histoire représente cette possibilité pour tous, et généralement les Américains ont du respect pour les gens qui travaillent dur. Le respect n'est pas réservé seulement à ceux qui sont devenus riches après leur travail ; il y a aussi un type de charme pour les ouvriers qui travaillent dur pour subvenir aux besoins de leur famille, qui n'ont pas besoin de l'aide de l'Etat, qui font tout d'eux-mêmes (Marchand 2010, 79).

L'époque dorée aux Etats-Unis explique peut-être la valeur de l'individualisme, et l'individualisme aux Etats-Unis explique peut-être la résistance à certains avantages sociaux. L'assistance sociale fait de la polémique aux Etats-Unis ; il y a ceux qui pensent que beaucoup de gens qui ont besoin d'assistance de l'Etat sont paresseux et qu'ils ne veulent pas travailler, et l'assistance sociale renforce positivement ce choix (Szalavitz, 2017). Ils pensent qu'il n'est pas juste de travailler et qu'un autre peut prendre la récompense de leur propre travail (Szalavitz, 2017). Le succès des gens respectés comme Vanderbilt, Rockefeller, et Steve Jobs souligne l'idée qu'il faut travailler pour soi-même. Il est difficile de convaincre ceux qui pensent que la majorité des gens qui ont besoin d'assistance sociale, comme l'assurance chômage ou l'assurance invalidité, qui sont financées par les travailleurs, est un devoir de citoyen ; pour eux, le travail et les difficultés de la vie ne sont pas toujours les problèmes des autres (Szalavitz, 2017).

## B. La France et l'Etat providence

Par contre, en France, l'histoire de l'Etat providence est une histoire très différente de l'époque dorée des Etats-Unis. L'Etat providence a été établi après la Seconde Guerre Mondiale pour l'intérêt collectif (Merrien 2007, 3-10).

L'Etat providence représente un changement distinct de « l'Etat gendarme » du passé, qui protégeait, donnait et offrait les services généraux d'une société, comme la gestion des relations internationales, la police, et d'émettre de la monnaie (Merrien 2007, 3-10). Par contre, l'Etat providence essaie de donner une solidarité aux citoyens et de garantir que leurs besoins sont satisfaits (Merrien 2007, 3-10). L'Etat providence essaie de donner une solidarité fondée sur le droit du citoyen, et permet au public de compter sur l'Etat pour les protections afin de sauvegarder le bien-être des citoyens quand les difficultés arrivent (Merrien 2007, 3-10).

Selon François-Xavier Merrien, « dans les termes de Polanyi, la naissance de l'Etat providence signifie que la redistribution étatique prend la place de la réciprocité du marché » (Merrien 2007, 3-10). La définition de « communauté » peut varier au fil des ans et entre les sociétés. Dans le passé, c'était le travail de certains types de « sociétés, » comme les familles, l'église, les clans, ou les communautés villageoises, de prendre en charge les difficultés de leurs membres ; cependant, il y a certains individus qui croient que l'industrialisation, l'urbanisation, et le développement ont réduit la capacité des groupes historiques de prendre en charge les difficultés de leurs membres, bien que les difficultés comme la vieillesse, la maladie, le chômage, et l'invalidité, n'aient pas disparu (Merrien 2007, 3-10). L'idée de l'Etat providence fonctionne dans une société plus collectiviste, et l'obligation d'apporter de l'aide à ceux qui en ont besoin est renforcée par un code d'honneur (Merrien 2007, 3-10).

L'Etat providence donne certains avantages à l'individu par rapport à leur bien-être et les protections pendant les périodes de difficulté, mais l'Etat providence donne aussi des avantages à

la société dans son ensemble. L'explication de l'Etat providence comme une idée d'altruisme pur est trop simple ; la solidarité et la garantie de la satisfaction des besoins de base de chaque citoyen facilitent la paix sociale et l'ordre, qui sont nécessaires pour la bonne fonction d'une société (Merrien 2007, 3-10). Mais la présence de l'Etat providence dans la société française et dans les lois françaises suggère que le collectivisme est plus valorisé qu'aux Etats-Unis. Le respect pour le bien collectif explique la raison pour laquelle les avantages sociaux sont plus communs en France qu'aux Etats-Unis.

### C. Les Etats-Unis, la France et la récession des années 1970

On a déjà vu comment l'histoire peut influencer la culture. Ces traits culturels sont apparents dans les réactions de chaque pays, face à la récession des années 1970. La réaction des Etats-Unis et de la France a influencé la conciliation entre le travail et la vie privée courante dans chaque pays, et cet évènement explique très bien les différences entre les normes des deux pays aujourd'hui.

Aux Etats-Unis, avant la récession, le temps libre de travailleur étaient en augmentation. En fait, jusque dans les années 1970, les Français travaillaient plus que les Américains (Close, 2017). Pendant cette période, selon Juliet Schor dans son texte *The Overworked American*, la diminution de la semaine de travail a été renversée par une augmentation de consommation économique et une diminution de la croissance économique, qui ont forcé les Américains à travailler plus que jamais afin de garder un niveau de vie médiocre (Close, 2017).

Pour les Américains, c'était chacun pour soi. Il n'avait pas d'avantages collectifs pour faire face à la situation. Donc, il y avait beaucoup de chômage et des conditions économiques dures pour les citoyens. Cependant, après le rétablissement de l'économie, tout a repris, mais la diminution de la semaine n'a pas continué de la même façon. Peut-être que c'était le respect pour l'individualisme et le rêve américain qui ont influencé la réaction des Américains ; les

Américains généralement s'attendent à ce que l'individu s'occupe de son propre bien-être parce que c'est sa responsabilité individuelle.

Par contre, en France, la réaction à la récession était différente. Les Français s'organisaient, et ils ont demandé de partager le travail, même s'ils devaient travailler moins afin de garantir le travail pour tous ; leur cri était « travailler moins, travailler tous » (Close, 2017). Ils ont partagé la charge économique. Après le rétablissement économique, les syndicats sont devenus très puissants, parce qu'ils ont représenté beaucoup de travailleurs, et donc il était plus facile de négocier les avantages comme les vacances et les jours fériés pour les travailleurs français (Close, 2017). Cela a influencé la conciliation entre le travail et la vie privée en France, parce que c'est presque impossible de révoquer les vacances bien aimées des Français, et on peut voir la continuation de la tradition des grandes vacances en France (Close, 2017).

L'Etat providence a été établi après la Seconde Guerre mondiale, avant la récession des années 1970. L'Etat providence suggère que les Français sont plus collectivistes que les Américains, qui n'ont pas un système similaire. De plus, la demande pour le partage du travail démontre une attitude collectiviste et l'intérêt pour le bien collectif de la société. Cet intérêt explique la raison pour laquelle l'idée de l'Etat providence continue aujourd'hui et la présence des programmes sociaux en France.

## IV. La relation historique et culturelle dans le cadre des normes de travail

On a déjà vu les situations de la conciliation entre le travail et la vie privée et les normes de travail aux Etats-Unis et en France, et on a vu aussi les effets de l'histoire sur la culture et vice versa. Ces aspects sont les fondements qui construisent les normes du travail, mais analyser l'application de ces aspects sur la situation courante de la conciliation entre le travail et la vie

privée donne une image plus complète des normes du travail. L'appendice I donne un petit résumé des paramètres économiques et du bien-être du travailleur, et avec les informations des premières parties, on peut bien établir la relation entre les normes du travail et les tendances courantes dans les deux pays pour vraiment comprendre toutes les connexions entre la culture et l'histoire avec la conciliation entre le travail et la vie privée courante.

### A. Analyse des paramètres : le temps

Le temps du travail est influencé par plus d'aspects de la conciliation entre le travail et la vie privée que la semaine de travail. Aux Etats-Unis, selon le Fair Labor Standards Act, un employeur doit payer un employé 1.5 fois leur salaire pour les heures supplémentaires, et les heures supplémentaires sont définies par la loi comme les heures travaillées après 40 heures par semaine (United States Department of Labor). En France, la semaine de travail typique est de 35 heures, moins que la semaine de travail aux Etats-Unis à 40 heures (Alternatives économiques, 2008). Cependant, il y a d'autres facteurs qui ont eu un impact sur le temps d'un employé qui peuvent venir des entreprises privées, l'Etat, des autres institutions, ou des croyances et des valeurs générales des citoyens. Les façons de faciliter la conciliation entre le travail et la vie privée vont varier selon ces facteurs, et déterminer les normes actuelles de travail dans une société.

Par rapport à la semaine de travail et du nombre de jours fériés, on peut voir que la France a beaucoup plus de jours fériés et que les travailleurs français passent en général moins de temps au bureau que les travailleurs américains. Selon l'appendice I, les Français ont 25 jours fériés de l'Etat, pourtant les Américains ont seulement 10 ; de plus, les jours fériés sont pour le personnel non essentiel de l'Etat, donc il ne s'applique pas pour beaucoup d'employés d'entreprises privées, qui typiquement restent ouvertes pendant beaucoup de ces jours fériés (FederalPay.org,

2018). Grâce au collectivisme en France pendant la récession des années 1970, il est possible d'avoir un nombre élevé de jours fériés.

On peut voir une autre connexion entre la culture et l'histoire et les normes de travail courant aux Etats-Unis. Le nombre de congés (maladie ou vacances) est aussi très bas aux Etats-Unis. Selon le Bureau de travail et statistiques (« Bureau of Labor and Statistics »), les travailleurs américains ont en moyenne 7,6 jours de congés pour tous ceux qui travaillent à plein temps (US Bureau of labor and statistics, 2018). Cependant, il avait déjà été expliqué que les tendances importantes sont parfois perdues parmi les statistiques et les moyennes, donc une répartition de ce taux peut apporter plus de clarté par rapport aux autres petites tendances au sein de la plus grande.

Un travailleur américain qui travaille à plein temps a en moyenne de 7,6 jours de congés, mais le vrai nombre dépend de l'industrie. Pour les travailleurs dans les positions professionnelles et techniques, la moyenne de jours de congés est 8,6 jours ; pour les travailleurs de la vente, la moyenne de congé est 7,7 jours ; et les ouvriers ont en moyenne 7,0 jours de congés (US Bureau of labor and statistics, 2018). Donc, on peut voir que les travailleurs dans certaines industries ont plus de congés que les autres, mais généralement le congé pour les travailleurs américains est bas.

Une tendance plus intéressante concerne le congé maladie. Le congé maladie moyen pour tous les employés après 1 an d'expérience est 8,0 jours, qui n'est pas beaucoup plus grand que le congé de vacances (US Bureau of labor and statistics, 2018). Cependant, avec plus d'expérience, le congé maladie augmente considérablement. Après 3 ans d'expérience, le congé maladie moyen augmente à 8,7 jours ; après 5 ans, il augmente à 9,5 jours ; après 15 ans d'expérience, le congé moyen est 10,5 jours (US Bureau of labor and statistics, 2018).

L'augmentation la plus surprenante est à 20 ans et 25 ans d'expérience. À 20 ans d'expérience, le congé maladie moyen est de 10,8 jours, mais à 25 ans d'expérience, le congé maladie moyen est 110,9 jours (US Bureau of labor and statistics, 2018). Cela représente une augmentation de presque 10 fois plus pour une différence d'expérience de seulement 5 ans.

L'augmentation du congé maladie au fil des années d'expérience aux Etats-Unis est peut-être représentative des valeurs pour l'éthique du travail, peut-être fondée sur les aspects de la culture et de l'histoire, comme l'éthique du travail protestant et l'individualisme renforcé par l'époque dorée. Selon l'éthique du travail protestant, le travail dur, l'économie, et l'efficacité sont respectables, mais plus historiquement, la définition de l'éthique du travail protestant est fondée sur le Calvinisme, dans lequel le travail dur est un signe du salut divin (« Protestant ethic, » 2016). Le Calvinisme était un aspect principal de la jeune culture américaine. Il y a des arguments qui déclarent que l'éthique du travail protestant continue à avoir un impact sur les normes de travail modernes en raison de l'importance du Calvinisme dans l'histoire américaine (Luzer, 2013). Peut-être que l'histoire américaine et les valeurs culturelles pour le travail dur et l'individualisme (ceux qui les soutiennent indépendamment, sans l'aide des autres ou de l'Etat) suggèrent que cette augmentation de congé maladie fonctionne comme une sorte de « prix » pour ceux qui ont travaillé dur pendant plusieurs années.

Par contre, il est possible qu'en France, le nombre de jours fériés et l'établissement des congés maternité et paternité suggèrent que les congés ne sont pas vus comme un prix donné au travailleur pour son travail, mais qu'ils sont nécessaires pour la famille du travailleur. On a vu l'importance de l'idée de l'Etat providence en France, et comment elle a influencé l'idée des citoyens de la responsabilité de l'Etat pour le bien-être de la société. La famille en France est très importante, démontré par les institutions de l'Etat pour équilibrer la carrière d'un travailleur

français et la vie privée, ou la vie avec la famille. Les avantages pour la famille en France sont financées par l'Etat, et donc cela veut dire qu'elles sont financées par la société ; les avantages pour la famille en France sont beaucoup plus compréhensifs que celles des Etats-Unis (Centre des liaisons, 2017). L'existence de l'Etat providence et de la sécurité sociale en France démontre que les avantages du travailleur ne sont pas vus comme les prix pour les travailleurs, mais nécessaires pour la vie et pour le bien-être de la société

On peut voir qu'il y a des approches différentes entre les deux pays afin de faciliter la conciliation entre le travail et la vie privée faites par l'Etat et aussi par le groupe des entreprises privées. Selon Marchand, il y a trois façons différentes de promouvoir la conciliation entre le travail et la vie privée : faire gagner du temps aux salariés, repenser le temps au quotidien, et celles qui se donnent pour objet de reconsidérer l'usage du temps au fil de la vie (2010, 79). Aux Etats-Unis, on peut voir l'utilisation de la première méthode avec l'organisation de la location des bureaux et des villes.

Aux Etats-Unis, il y a souvent des petits magasins alimentaires, des coiffeurs, des banques, et d'autres services nécessaires pour la vie privée à côté des bureaux pour l'utilité des travailleurs (Marchand, 2010, 79-80). De plus, certains magasins comme les supermarchés et les petits magasins alimentaires (« convenience stores ») ou les restaurants de « fast-food » sont ouverts 24 heures par jour et 7 jours par semaine, ou presque. Donc, pour les travailleurs qui travaillent des longues heures ou atypiques, il y a des entreprises importantes qui sont presque toujours ouvertes.

Cependant, les horaires pour les entreprises sont peut-être aussi partie du problème, particulièrement pour les gens pauvres. Bien que les classes riches travaillent les longues heures



les plus longues, il y a des classes moins favorisées qui travaillent à des horaires atypiques, qui rendent la conciliation entre le travail et la vie privée plus difficile pour eux (Marchand 2010, 79).

La structure des services et les institutions autour du bureau montrent les tentatives de la société de faciliter la conciliation entre le travail et la vie privée, et il faut noter que cette approche est sans l'aide de l'Etat. Cependant, pendant pour processus de faciliter la conciliation entre le travail et la vie privée, peut-être que les Américains ont ajouté au problème avec les entreprises ouvertes 24 heures sur 24, qui ont besoin du travail posté et du travail nocturne, qui sont parfois une charge pour les travailleurs pauvres qui ont le travail posté et le travail nocturne, surtout pour ceux qui ont des enfants.

En France, les horaires des entreprises sont plus régulés par l'Etat et par la société. Le travail le dimanche est débattu en France, avec ceux qui pensent que le travail le dimanche est bon pour l'économie et les autres qui pensent qu'en c'est une intrusion du travail dans la vie privée (Vie Publique 2008). On a aussi la nouvelle loi de déconnexion, qui donne aux employés français un moyen de garder la vie privée séparée de la vie au bureau (Close 2017). La loi ne donne pas beaucoup de restrictions concrètes, mais on peut l'utiliser pour continuer à faciliter la conciliation entre le travail et la vie privée (Close 2017). De plus, il y a des lois qui régulent le travail posté, tandis qu'il n'y a pas de lois égales aux Etats-Unis qui régulent le travail posté de la même façon qu'en France (travail-emploi,gouv).

En France, on peut voir que c'est plus la responsabilité de l'Etat de faciliter le temps des salariés avec les lois et la régulation gouvernementale, plus qu'aux Etats-Unis. On a vu pourquoi les vues de la responsabilité de l'Etat selon les Français et selon les Américains sont différentes, en raison des cultures et des histoires différentes. Les valeurs établies par l'histoire et la culture

sont enracinées dans la société, et elles conduisent des normes sociétales courantes. Cependant, quand on analyse les normes dans le cadre des valeurs et de l'histoire, on peut mieux comprendre les différences.

### B. Analyse des paramètres : la compensation

On peut voir aussi le point de vue de la responsabilité de l'Etat par rapport à la compensation et au salaire minimum. D'abord, il faut définir les compensations minimum dans les deux pays. Aux Etats-Unis, le salaire minimum est la compensation la plus basse qui est obligée par la loi (Investopedia, 2017). Aux Etats-Unis, on a deux formes de salaire minimum : fédéral et de l'état (Investopedia, 2017). Les états individuels et les municipalités peuvent obliger un salaire minimum qui est différent du salaire minimum fédéral, mais il faut que le salaire minimum de l'état ou de la municipalité soit plus élevé, parce que le salaire minimum fédéral représente la compensation la plus basse qu'un employeur peut offrir légalement (Investopedia, 2017). Jusqu'en 2017, le salaire minimum fédéral aux Etats-Unis était de \$7.25 (5,87€) par heure (Investopedia, 2017).

Le SMIC en France fonctionne de la même façon. Selon le dictionnaire du droit privé, le SMIC est « la rémunération légale minimum que doit recevoir tout travailleur âgé de plus de 18 ans, il varie en fonction du coût de la vie et de l'augmentation des salaires » (Baumann & Braudo, 1996). Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier, 2018, le SMIC est 9,88€ en France (De Coppet, 2016). Le SMIC français a l'air d'être plus élevé que le salaire minimum aux Etats-Unis, mais il faut noter que 9,88€ n'est pas la somme nette ; après le paiement des charges sociales sont payés par l'employeur, la somme restante est 7,51€ pour l'employé (De Coppet, 2016).

Aux Etats-Unis, il y a un débat par rapport à la compensation minimum (« Minimum wage »). Il y a certains qui pensent qu'il n'est pas nécessaire pour les individus d'être capable de se soutenir soi-même avec la compensation minimum ; ils pensent que la compensation

minimum est une compensation temporaire, par exemple pour les adolescents qui travaillent au MacDo ou ceux qui sont en train de chercher une nouvelle carrière (Doyle, 2017). Il y a d'autres qui déclarent qu'il faut avoir une compensation minimum qui peut soutenir l'individu pour la vie, parce qu'il y a des gens qui dépendent de cette compensation pour leur vie, ou la vie de leurs enfants (Doyle, 2017). Les grands salaires des présidents directeurs généraux sont disputés, mais il y a l'idée qu'ils ont travaillé fort pour cette compensation, et que c'est juste (Doyle, 2017).

En France, la compensation minimum, ou le SMIC représente plus probablement une façon de soutenir l'individu. Etant donné l'importance de l'Etat providence et la solidarité, la compensation est aussi probablement vue comme une nécessité de la vie, et pas un prix pour le travail. Les protections de l'Etat peuvent donner aux Français une sécurité pour les charges de la vie, mais aux Etats-Unis, c'est l'attente que le salaire d'un travailleur soit suffisant pour les charges de la vie. La perception que ceux qui gagnent le salaire minimum sont paresseux et l'attente que le salaire minimum ne doit pas être le salaire permanent pour la vie démontrent l'idée américaine du salaire comme un prix et pas un moyen pour les charges de la vie.

## V. Conclusion

Quand il y a des différences sociétales entre plusieurs cultures, la tendance est de dire qu'il y a des « différences culturelles, » mais c'est trop simple comme explication. Les nuances entre les cultures et les normes ont besoin d'une analyse complète afin de les comprendre. Une analyse des connexions entre l'histoire et les valeurs d'une société est un bon commencement pour voir pourquoi les différences culturelles existent.

En France et aux Etats-Unis, certains événements historiques comme l'établissement de l'Etat providence et l'époque dorée ont eu des impacts considérables sur les sociétés, respectivement. Ces événements ont fondé et renforcé les valeurs de l'individualisme et du collectivisme qui continuent à jouer un rôle dans les normes et les approches des deux pays pour

faciliter leur conciliation entre le travail et la vie privée. Ces valeurs peuvent dicter le rôle de l'Etat par la fondation du point de vue de la responsabilité de l'Etat dans le bien-être des citoyens et des affaires de la vie privée.

L'Etat providence en France a aidé à former un point de vue de l'Etat actif dans la vie privée des citoyens, et donc on peut voir la présence des lois et des autres institutions de l'Etat afin de réguler les normes du travail et de garder la séparation de la vie privée du monde au bureau. Aux Etats-Unis, l'époque dorée a renforcé la valeur pour l'individualisme et une image d'un citoyen qui peut subvenir à ses besoins indépendamment, et l'idée qu'il est possible pour tous de s'occuper seul, sans l'aide de l'Etat. Donc, on peut voir une absence de régulations de l'Etat pour faciliter la conciliation entre le travail et la vie privée. Au lieu de la régulation de l'Etat, la société essaie d'organiser les entreprises autour du bureau, et il y a plus de services et de magasins nécessaires qui sont ouverts 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour ceux qui travaillent des longues heures. De plus, certains avantages, comme le congé ou la compensation, sont sans doute traités comme les prix pour ceux qui les ont gagnés avec leur travail, tandis qu'en France, ils sont traités comme les nécessités de la vie et ils sont régulés par l'Etat afin de les garantir pour tous.

Alors, pourquoi est-il nécessaire de vraiment comprendre les normes d'une société dans le cadre de leur culture et leur histoire ? D'abord, sans une vraie compréhension des normes ou de la culture, on a seulement des généralisations qui ne donnent pas une image précise de la situation. On a déjà vu les tendances qui peuvent rester cachées dans les moyennes et les statistiques ; bien que la moyenne des heures travaillées par les Américains soit plus grande que celle de la France, les différences des heures travaillées par les hommes et les mères sont

considérablement différentes. En France, la différence entre les sexes peut donner une image de la conciliation entre le travail et la vie privée moins idéale aux gens qui connaissent seulement les moyennes des paramètres. Il y a des choses qu'on veut changer dans les deux pays, mais sans une compréhension complète, on va essayer de changer les normes qui existent seulement dans les chiffres. Avec une compréhension complète des normes, une société peut décider des meilleures façons de les continuer, ou changer.

Aux Etats-Unis, la France et l'Europe sont souvent regardées comme les modèles de la conciliation entre le travail et la vie privée idéale ; malgré cette vue, on ne prend pas les initiatives pour changer la conciliation entre le travail et la vie privée américaine. C'est vrai qu'il y a certaines entreprises qui essaient d'avoir des accommodations pour les salariés, comme les crèches, des politiques et des heures flexibles de travail, mais les changements répandus ne sont pas arrivés. Généralement, les Américains continuent à travailler les longues heures, et le congé maternité et le congé paternité rémunérés obligatoires n'existent pas encore. La culture américaine, qui valorise bien l'indépendance de l'individu et du citoyen de s'occuper de lui-même sans l'aide de l'Etat, n'acceptent pas les institutions en France qui facilitent la conciliation entre le travail et la vie privée idéalisée par les Américains, et donc si les Américains désiraient un vrai changement, il faut examiner et changer la culture.

En France, les changements à la conciliation entre le travail et la vie privée sont peut-être presque arrivés. Le président Emmanuel Macron a signé les ordonnances pour réformer le droit du travail le 22 septembre, 2017, (le monde, 2017). Selon président Macron, il y a quatre buts pour ces changements : « une réforme qui fait confiance aux employeurs et à leurs salariés, par le dialogue social dans l'entreprise et dans la branche » ; « des solutions pragmatiques pour les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises » ; « de nouveaux droits et de nouvelles

protections pour les salariés et leurs représentants » ; « le droit au télétravail, l'augmentation des indemnités de licenciement et plusieurs autres mesures qui étaient elles aussi attendues » (le monde, 2017). Donc, on peut voir que les ordonnances sont destinées d'augmenter l'économie française.

Cependant, les idées de Macron ne sont pas également appréciées par tous les Français, illustré par les manifestations (Walt, 2017, 28-29). Récemment, plus que 200.000 salariés et étudiants ont manifesté contre les changements proposés par Macron à l'industrie des chemins de fer (Peltier & Rubin, 2018). Les sondages donnent les réponses mitigés, avec beaucoup de répondants qui sont d'accord avec les manifestants mais aussi beaucoup de répondants qui sont d'accord avec les idées de Macron (Peltier & Rubin, 2018). Les manifestants sont fâchés avec les gels salariales et le fait que le gouvernement n'a pas consulté avec les syndicats beaucoup avant les réformes (Peltier & Rubin, 2018).

Il y a des valeurs culturelles et les institutions établies qui soutiennent la conciliation entre le travail et la vie privée courante en France, et des grands changements comme ceux des lois Macrons, nécessitent aussi un changement dans la culture. Pour les deux pays, la culture est partiellement fondée sur l'histoire, et on ne peut pas changer l'histoire d'un pays ; cela ne veut pas dire qu'il est impossible de faciliter les changements, mais qu'ils nécessitent plus qu'un changement de lois.

Ce type d'analyse est pertinent pour plus de phénomènes culturels que les normes de travail ; pour vraiment comprendre n'importe quel pays, nation, culture, société, ou peuple, il faut comprendre la relation entre l'histoire et la culture, et les valeurs et les normes du groupe dans le cadre du phénomène. Après avoir analysé tous ces aspects, on peut essayer de

comprendre les différences entre ce groupe et les autres, ou essayer de faciliter un changement dans la société.

Bibliographie

- Almqvist, A. (2006). Expériences de conciliation du travail et de la vie de famille en France et en Suède. *Enfances, Familles, Générations*, 4, 1-16. Trouvé le 29 octobre, 2017, de <https://www.erudit.org/fr/revues/efg/2006-n4-efg1131/012890ar/>.
- Barrère-Maurisson, M., & Lemièrre, S. (2006). Entre statut professionnel et politique familiale : l'emploi des assistantes maternelles en France. *Enfances, Familles, Générations*, 4, 1-19. Trouvé le 29 octobre, 2017, de <https://www.erudit.org/fr/revues/efg/2006-n4-efg1131/012895ar/>.
- Baumann, A., & Braudo, S. (1996). Définition de SMIC (Salaire minimum de croissance). In Dictionnaire Du Droit Privé. Retrieved March 31, 2018, from <https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/smic-salaire-minimum-de-croissance.php>
- Buffie, N., & Merling, L. (2016, novembre 08). The U.S. and Europe: Different Approaches on Work-Life Balance [Web log post]. Trouvé le 25 avril, 2017, <http://cepr.net/blogs/cepr-blog/the-u-s-and-europe-different-approaches-on-work-life-balance>
- Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale. (2017). IV - Les prestations familiales. Trouvé le 11 février, 2018 [http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france4.html](http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france4.html)
- Close, K. (2017, janvier 03). The Real Reason the French Work Less Than Americans Do. *Time*. Trouvé le 30 septembre, 2017, <http://time.com/4620759/european-american-work-life-balance/>
- Counsman et al (écrivains), & Magan, R., & Reams, P. (réalisateurs). A new war begins & bloody battles [épisodes de minisérie]. Cabana, P. & David, S. (producteurs exécutifs), *The men who built America*. The History Channel.
- De Coppet, C. (2016, September 21). Au fait, c'est quoi le SMIC? L'Etudiant. Trouvé le 1 avril, 2018, from <http://www.letudiant.fr/jobsstages/au-fait-c-est-quoi-le-smic.html>
- Defalvard, H., Lurol, M., & Polzhuber, E. (2006). Les 35 heures en France : vers une conciliation famille-travail plus égalitaire ? *Enfances, Familles, Générations*, 4, 1-21. Trouvé le 29 octobre, 2017, de <https://www.erudit.org/fr/revues/efg/2006-n4-efg1131/012894ar/>.
- Direction de l'Information Légale et Administrative. (29 février, 2016). Qu'est-ce que l'État providence ? | vie-publique.fr | Repères | Découverte des institutions. Trouvé le 29 octobre, 2017, de <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/finances-publiques/protection-sociale/definition/qu-est-ce-que-etat-providence.html>



- Doyle, A. (2017, December 14). Should the Minimum Wage be Raised? Trouvé le 11 février, 2018, <https://www.thebalance.com/pros-and-cons-of-raising-the-minimum-wage-2062521>
- Les éditeurs d'encyclopédie Britannica. (26 janvier, 2016). Cornelius Vanderbilt. Trouvé le 10 février, 2018, <https://www.britannica.com/biography/Cornelius-Vanderbilt-1794-1877>
- The éditeurs d'encyclopédie Britannica. (01 avril, 2016). Protestant ethic. Trouvé le 11 février, 2018, <https://www.britannica.com/topic/Protestant-ethic>
- FederalPay.org. (2018). List of Federal Holidays for 2018 and 2019. Trouvé le 11 février, 2018, <https://www.federalpay.org/holidays>
- HTIR Work-Study. (2018). Traditional Business Hours in the United States. Trouvé le 11 février, 2018, <https://www.htir.com/articles/business-hours.php>
- Ilama, I., & Tremblay, D. (2014). Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre. *Revue Interventions économiques*, (51), 1-21.
- INRS. (2017). Travail de nuit et travail posté. Trouvé le 11 février, 2018, <http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- Institut national de la statistique et des études économiques. (n.d.). L'obésité en France : les écarts entre catégories sociales s'accroissent. Trouvé le 25 avril, 2017, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1280848>
- Investopedia. (2017, 16 aout). Minimum Wage. Trouvé le 01 avril, 2018, [https://www.investopedia.com/terms/m/minimum\\_wage.asp](https://www.investopedia.com/terms/m/minimum_wage.asp)
- Le monde. (2017, 22 septembre). Emmanuel Macron signe les ordonnances réformant le droit du travail. *Le Monde Politique*. Trouvé le 30 avril, 2018, [http://www.lemonde.fr/politique/article/2017/09/22/emmanuel-macron-signe-les-ordonnances-reformant-le-droit-du-travail\\_5189752\\_823448.html#meter\\_toaster](http://www.lemonde.fr/politique/article/2017/09/22/emmanuel-macron-signe-les-ordonnances-reformant-le-droit-du-travail_5189752_823448.html#meter_toaster)
- Luzer, D. (04 septembre, 2013). Study: The Protestant Work Ethic Is Real. Trouvé le 11 février, 2018, <https://psmag.com/economics/protestant-worth-ethic-real-65544>
- Marchand, O. (2010). La conciliation travail-famille, dimension fondamentale de la qualité de l'emploi. *Revue Interventions économiques*, 41, 1-7. Trouvé le 26 octobre, 2017, de <https://interventionseconomiques.revues.org/432>.
- Merrien, F. (2007). Introduction. In *L'État-providence* (3rd ed., Vol. 3249, pp. 3-10). Presses Universitaires de France. Trouvé le 29 octobre, 2017, de <https://www.cairn.info/l-etat-providence--9782130539353-page-3.htm>

- Ministère du travail . (07 décembre, 2017). Le travail de nuit. Trouvé le 11 février, 2018, <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-travail-de-nuit>
- OCDE. (n.d.). Équilibre travail-vie. Trouvé le 07 février, 2018, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/fr/topics/equilibre-travail-vie/>
- OCDE. (2018). L'obésité et l'économie de la prévention : Objectif santé - Indicateurs-clés en France. Trouvé le 19 janvier, 2018, trouvé <http://www.oecd.org/fr/els/systemes-sante/lobesiteetleconomiedelapreventionobjectifssante-indicateurs-clesenfrance.htm>
- Ollier-Malaterre, A. (2009). Vie professionnelle et vie personnelle aux Etats-Unis : que font les employeurs ? *Informations sociales*, 3(153), 78-84.
- Peltier, E., & Rubin, A. J. (2018, 22 mars). Strikes Disrupt France as Thousands Protest Macron Overhauls. *The New York Times*. Trouvé le 30 avril, 2018, <https://www.nytimes.com/2018/03/22/world/europe/france-strikes-protest-macron.html>
- Szalavitz, M. (2017, juillet 17). Why do we think poor people are poor because of their own bad choices? *The Guardian*. Trouvé 18 mars, 2018, <https://www.theguardian.com/us-news/2017/jul/05/us-inequality-poor-people-bad-choices-wealthy-bias>
- Thompson, D. (2013, juin 01). How Did Work-Life Balance in the U.S. Get So Awful? *The Atlantic*. Trouvé le 30 septembre, 2017, de <https://www.theatlantic.com/business/archive/2013/06/how-did-work-life-balance-in-the-us-get-so-awful/276336/>
- Travail L'historique des 35 heures. (2008). *Alternatives Economiques*, (267). Trouvé le 18 mars, 2018, <https://www.alternatives-economiques.fr/lhistorique-35-heures/00036598>.
- Université d'Houston. (2016). Overview of the Gilded Age. Trouvé le 10 février, 2018 <http://www.digitalhistory.uh.edu/era.cfm?eraid=9>
- United States Department of Labor. (n.d.). Overtime Pay. Trouvé le 18 mars, 2018, [https://www.dol.gov/whd/overtime\\_pay.htm](https://www.dol.gov/whd/overtime_pay.htm) 40
- United States Bureau of Labor and Stastics. (n.d.). Table 5. Average paid holidays and days of vacation and sick leave for full-time employees. Trouvé le 30 septembre, 2017, <https://www.bls.gov/news.release/ebs.t05.htm>
- Vie-publique. (03 novembre, 2008). Collection des discours publics. Trouvé le 11 février, 2018, <http://www.vie-publique.fr/discours/selection-discours/debat-travail-du-dimanche.html>
- Walt, V. (2017, novembre 20). The Next Leader of Europe: If Only He Can Lead France. *Time*, 190(21), 26-32

## Appendice I

Tableau des paramètres économiques et du bien-être :

Pays	Jours fériés/Congés	Semaine de travail	Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) 2018	Classification de l'OCDE pour le « Better Life Index »
France	25	35 heures	9,88€	9.0
Etats-Unis	10	40 heures	\$7.25 (5,87 €)	5.8