



# Les grands-mères aujourd'hui

## Salariat féminin et construction de l'identité de grand-mère

Annette Langevin

DANS **DIALOGUE** 2002/4 n<sup>o</sup> 158 , PAGES 11 À 21

ÉDITIONS ÉRÈS

ISSN 0242-8962

ISBN 2749200164

DOI 10.3917/dia.158.0011

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-dialogue-2002-4-page-11?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...  
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Distribution électronique Cairn.info pour érès.**

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://shs.cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

# Les grands-mères aujourd'hui

## *Salariat féminin et construction de l'identité de grand-mère*

---

ANNETTE LANGEVIN

En une génération, la construction de l'identité grand-parentale s'est enrichie, en particulier en ce qui concerne les grands-mères. Les bouleversements démographiques et économiques ont conditionné en effet de manière inédite une fonction qu'on ne peut plus limiter aux rapports privilégiés des anciens à la petite enfance. Aujourd'hui, au fil du temps, la fonction de grand-parent connaît des étapes successives et diverses formes de soutien au bien-être affectif et matériel des petits-enfants (avant l'apparition des situations de dépendance qui peuvent surgir à la fin du parcours de vie et qui, souvent, inversent le cours des choses). Cette fonction se modifie et change de contenu durant le long temps de son exercice, les grands-parents cherchant au fil du temps de nouvelles façons d'être présents et utiles à leurs petits-enfants en suivant leur développement jusqu'à leur entrée progressive dans l'état adulte et leur délicate insertion dans la vie active (Fuchs, 2001).

### ***Le nombre et la durée***

L'exercice de la fonction de grands-parents concerne une part de plus en plus importante de la population. L'on compte en France 12,6 millions de grands-parents. Les constats démographiques sur le vieillissement de la population font apparaître que les plus de 60 ans représentent plus de 21 % de la population et que cette proportion ne peut que s'amplifier dans les décennies à venir.

Au nombre s'ajoute la durée : la période virtuelle d'exercice de la grand-parentalité s'est considérablement allongée. Prise entre la précocité de l'âge de la retraite et l'allongement de l'espérance de vie, elle peut occuper dorénavant une trentaine d'années en moyenne. Les grands-parents fournissent donc une présence de plus en plus longue et continue dans la vie de famille. Grands-parents plus tôt et plus longtemps, tel est le panorama général, fondé sur le nombre croissant et sur le long terme. Cette durée est un facteur nouveau d'intensité et de diversité des attitudes. Être un grand-parent de plus de 50 ans ou de plus de 80 ne mobilise pas de la même façon l'affection, l'énergie, les savoirs, les ressources.

Dans un contexte où tout va vite et se démode précipitamment, les grands-parents sont de plus en plus conscients de l'utilité de leur rôle de transmission dans le temps long de la chaîne des générations. Ils sont les garants de la stabilité du soutien affectif durant la suite de péripéties qui vont jalonner l'éducation des plus jeunes.

Cette participation au soutien affectif se double aujourd'hui d'un appui économique auquel les grands-parents participent selon leurs moyens. L'aisance pécuniaire relative d'une nouvelle génération de retraités leur ouvre des possibilités d'aides à leur descendance qui accompagnent et concrétisent l'expression d'une tendresse spécifique – même si le tabou du rapport à l'argent, lorsqu'il est question des sentiments, reste délicat à aborder. En raison de l'accès à la retraite des femmes salariées depuis les années soixante, les grands-mères d'aujourd'hui puisent volontiers dans leurs ressources pour pallier les difficultés économiques des jeunes générations.

C'est ainsi que l'intervention des grands-parents dans le cercle familial a changé non seulement d'ampleur, mais aussi de nature. Les grands-parents ont aujourd'hui une expérience nouvelle, des prérogatives élargies<sup>1</sup>. Dans les cas de tension familiale, ils hésitent moins à recourir au juridique, par exemple dans le domaine du droit de visite et d'hébergement. Ils innovent en faisant de nouvelles formes de libéralités volontaires durant leur vie ou de legs après leur mort (Couzigou-Suhas, 2002). L'« âge d'or » des retraités de la fin du xx<sup>e</sup> siècle est venu épauler les charges de la prolongation des études ou des obstacles à l'entrée dans le monde du travail pour les jeunes actifs.

## **Rigidité du temps de travail, flexibilité du temps grand-maternel**

Les pratiques de partage entre générations se sont peu à peu calquées sur de nouveaux comportements professionnels, financiers et familiaux. Le double salariat quasi généralisé des jeunes couples contemporains a créé des besoins nouveaux, influé sur les comportements des grands-parents et modifié les formes de manifestation de bonne volonté affectueuse et d'entraide économique. Le recours classique à la garde des tout-petits par les grands-parents est souvent un impératif. Les mobilisations de temps qui découlent des horaires professionnels des parents et les calendriers bouleversés par le

fractionnement du temps de travail ont rendu nécessaire toute une panoplie de modes de garde durant la petite enfance et les années d'école primaire. Les tout-petits connaissent simultanément plusieurs types de prise en charge : au domicile par la baby-sitter, chez la nounou, à la crèche, à la garderie, chez grand-mère... Ce sont les grands-parents qui corrigent le mieux les aléas d'une organisation parentale compliquée et assurent la souplesse du système par leur disponibilité : garde inopinée pour la soirée, recherche des petits à la sortie de l'école, présence au chevet, accompagnement à la visite médicale, hébergement durant les vacances... Le recours aux grands-parents permet une meilleure flexibilité de la prise en charge lorsque les parents sont accaparés par leur vie quotidienne, désarmés devant l'imprévu, isolés ou démunis.

Ce complément et cette souplesse sont surtout le fait des grands-mères : 85 % des grands-mères fournissent ce service à leurs enfants de manière occasionnelle ou pendant les vacances, 38 % assurent une garde hebdomadaire (Attias-Donfut & Segalen, 2001). Les grands-mères sont le recours le plus stable, recours qui protège de surcroît l'équilibre budgétaire des jeunes ménages. Cette aide indirecte s'ajoute à l'aide financière, au dépannage et à la participation aux dépenses en produits divers : alimentation, vêtements, jouets... Elle occupe une place parfois modeste, mais toujours appréciée.

Cette fonction de protection de la pérennité des liens familiaux et des équilibres financiers est de mieux en mieux reconnue par le code civil, qui organise ou entérine un ensemble de mesures qui visent à éclaircir les liens entre grands-parents et petits-enfants. Il existe un nouvel arsenal juridique en cas de dissension, de conflits, de divorce, de remariage ou de décès des parents.

Passé le temps de la petite enfance et de la prime scolarité, la fonction grand-parentale se poursuit et les attentes s'adaptent. C'est de l'élargissement de la panoplie des aides des grands-mères que je traiterai plus longuement ici, en insistant spécifiquement sur leur aide économique et sur son ancrage dans leur passé professionnel.

## **Grand-père, grand-mère : deux rôles différents**

Grand-père ou grand-mère, ces deux rôles sont généralement associés, mais ils ne sont pas interchangeable. Si l'on veut saisir sur quels soubassements se sont opérés les multiples changements d'attitudes dans les échanges entre les générations, il est utile de déconstruire l'homogénéité de l'étiquette *grands-parents*, qui associe étroitement les deux sexes. C'est autour de la construction contemporaine de la personnalité et de la place des grands-mères dans la famille que nous allons nous attarder, avec un bref rappel des comportements des grands-pères d'aujourd'hui. De nouveaux comportements sont apparus chez eux depuis une trentaine d'années, prenant tout naturellement la suite des nouvelles attitudes paternelles à l'égard du premier âge. Plus grande proximité corporelle, gestes ostensiblement affectueux, soins aux

tout-petits, affaiblissement des manifestations de l'autorité masculine comme mode d'éducation... sont les aspects les plus marquants. Les grands-pères anciens « papas poules » s'associent aux charges de la petite enfance tout en gardant intacts leurs centres d'intérêt habituels concernant le devenir social et professionnel de la jeune génération.

Le contenu du statut contemporain de la grand-mère comporte des enrichissements qui sont, eux aussi, en rupture avec les attitudes antérieures. Les changements de comportement sont à la fois subtils et profondément novateurs. Ce qui reste inchangé, c'est le rôle de consolidation des liens affectifs entre les générations, ce sont les manifestations caressantes et apaisantes, les interventions conciliatrices en cas de crise ou de conflits, les soins aux plus faibles, la disponibilité et les dons de temps. Ces attributs habituels, les grands-mères contemporaines les pratiquent toujours généreusement. Mais, pour une nouvelle génération de femmes, celles dont le niveau d'études s'est élevé et qui a conquis sa place dans le salariat, viennent s'ajouter à cet apport traditionnel le soutien à la scolarité et à la formation, et l'amplification d'un appui financier rendu désormais possible par des ressources salariales distinctes. Cet apport ne se confond pas avec le saupoudrage de l'argent de poche traditionnel glissé à l'enfant de la main à la main. Il s'agit de sommes de participation, de dépannage, de collaborations régulières, qui sont loin d'être fortuites ou négligeables. En cas de besoin, l'argent de grand-mère va pallier efficacement l'infortune des parents et permettre le consumérisme des jeunes.

Les acquis féminins et tout ce que suppose l'entrée collective des femmes dans le monde du travail professionnel et du salariat sont la principale cause du passage du modèle de la grand-maman traditionnelle à celui de la mamy d'aujourd'hui. Depuis que la grand-mère « gagne sa vie », l'usage autonome de ses ressources lui permet de nouvelles formes concrètes d'investissements qui sont autant de signes affectifs qui passent par le don direct d'argent. Qui aime bien finance le mieux possible et de son vivant.

« La bonne santé des relations familiales se mesure fréquemment à l'aune des transmissions anticipées », écrit N. Couzigou-Suhas, notaire, qui constate, dans l'exercice de sa profession, combien chacun des grands-parents bénéficie d'une autonomie financière nouvelle du fait du salaire ou des versements individuels de retraite (Couzigou-Suhas, 2002). Curieusement, les vieux réflexes d'occultation de l'apport féminin au bien-être pécuniaire de la famille et des capacités féminines à la gestion de l'argent continuent à jouer, puisque cet article de revue spécialisée, par ailleurs remarquablement documenté sur la nouvelle fiscalité favorable à une large variété de modes de transmission et de donation ou de présents d'usage en faveur des petits-enfants par le conjoint survivant, utilise le masculin ou l'ensemble neutre « grands-parents » pour donner en exemple des démarches dont on sait qu'elles relèvent majoritairement du « grand-parent » de sexe féminin.

Les femmes vieillissantes sont de plus en plus autonomes et gèrent elles-mêmes leurs ressources individuelles (à noter qu'aujourd'hui la réforme du

droit de succession protège la jouissance des biens par les veuves). Elles bénéficient de la différence de longévité entre les sexes et peuvent ainsi fournir de leur vivant et durant de longues années des aides complémentaires pour financer les besoins quotidiens des adolescents, des dépenses de vacances ou de poursuite d'études, l'acquisition de l'ordinateur ou de l'instrument de musique... Elles participent souvent à l'établissement des petits-enfants devenus jeunes adultes, notamment pour la location ou l'achat du premier logement.

La conquête de ces formes d'action semble empruntée à un exercice de l'autonomie financière de type traditionnellement masculin. Ces nouveaux comportements découlent de toute la vie adulte qui a précédé. Ils s'enracinent dans les événements socio-économiques qui ont jalonné la vie des femmes durant les cinquante dernières années et dans leur accès aux études (de quelque niveau que ce soit), au monde du travail et à la gestion d'un argent personnellement gagné.

Le lent apprentissage de l'accès à une « carrière » salariale féminine qui s'est diffusé dans l'ensemble de la société marque le nouveau personnage de la grand-mère et enrichit l'éventail des formes de prise en charge féminine des enfants, puis des petits-enfants (Langevin, 1999a). La gestion d'une activité professionnelle et la marge de liberté qui provient d'un salaire individuel ont permis aux femmes d'élargir leurs contributions et de participer à l'élévation du niveau de vie des petits-enfants sous des formes directement pécuniaires. De plus, avec un meilleur accès au savoir, les grands-mères sont à même de dépasser le simple soutien à la prime enfance et à l'apprentissage des premières années de la vie scolaire. Il est certain que la période de crise économique a accentué le recours aux ressources des plus âgés. Avec cette réorientation des pratiques, la participation pécuniaire féminine aux besoins de la famille s'est lentement institutionnalisée. Ces nouveaux comportements ont peu à peu modifié les pressions sociales qui définissent les droits et les devoirs grand-maternels, ainsi qu'en témoignent la jurisprudence, le train de lois récentes sur la famille, les principes sur lesquels sont attribuées les aides sociales.

L'apport pécuniaire et le soutien intellectuel qui s'enracinent dans l'histoire de vie antérieure ont permis aux grands-mères de s'évader du cadre stéréotypé d'une affectivité spécifique centrée sur le baby-sitting emblématique, les savoir-faire domestiques passéistes et les soins d'hygiène corporelle coutumiers. Le petit chèque de Mamy versé sur CCP accompagne désormais les confitures de Mémée.

## Les paliers générationnels

Grand-mère offre sa participation intergénérationnelle en temps, en soins et en argent, au cours d'un laps de temps qui dépasse largement celui du soutien à la toute petite enfance des derniers-nés de la famille.

Quel est le juste positionnement de la génération dont grand-mère fait partie, en dehors du fait qu'elle est la mère de la mère ou du père ? Aujourd'hui, on a du mal à classer avec précision une « grand-mère » dans l'échelle des âges ou des générations. Dans son remarquable travail sur la notion de génération, Claudine Attias-Donfut en souligne toute la complexité. Une génération vue sous l'angle démographique prend appui sur le compte des années d'âge. Elle occupe la trentaine d'années qui correspondent à une cohorte dont la fertilité se termine avec la ménopause. Mais ce critère de rythme de renouvellement du vivant, qui reste pertinent dans la période où une génération de mères succède à la suivante, ne l'est plus guère en ce qui concerne la coexistence physique des femmes de plus de 50 ans dans la famille.

Au moment de prendre la place d'aïeule dans la succession des générations, une femme de 50 ans n'a accompli théoriquement que les deux tiers de son parcours de vie. Les années d'espérance de vie en début de carrière grand-maternelle sont presque identiques à la durée de l'exercice professionnel. La période qui suit la mise à la retraite et qui coïncide avec la disponibilité est potentiellement trentenaire. On mesure les innombrables conséquences de cette longue durée. La grand-mère appartient de moins en moins au dernier rang dans la succession des générations vivantes. Une « déjà » grand-mère se partage pendant un certain temps entre trois positions : mère, grand-mère et fille d'une mère bien vivante à laquelle elle prodigue attention et soins (elle est même, dans des cas de moins en moins exceptionnels, petite-fille d'une nonagénaire) – et le temps d'exercice de son métier de grand-mère dépasse allègrement le temps des impératifs de la petite enfance du premier palier de vie de la descendance.

Entre générations, il s'agit moins de vivre la comparaison entre deux époques bien différenciées et le remplacement de l'une par l'autre (deux manières contrastées de vivre qui se divisent entre un « avant » et un « après ») que de puiser dans des expériences multiples et parfois contradictoires, échelonnées sur des périodes rythmées par des temps forts ayant marqué la vie sociale. La délimitation dépend de l'adoption de la régulation médicalisée des naissances, de la crise salariale et de la montée du chômage, de l'irruption en force des femmes sur le marché du travail, de la précarisation du temps de travail, de la multiplication des dégradations de fin de carrière... Autant d'événements fondateurs et de frontières fluctuantes qui modèlent les attitudes de groupes d'âges de femmes. C'est le degré d'adhésion à l'air du temps qui différencie les comportements, plus que l'âge. Bien sûr, le processus de vieillissement physique uniformise quelque peu les attitudes, mais, devant le petit-fils, grand-mère a son profil personnel ; par exemple, c'est une (ancienne) professionnelle ou bien une femme au foyer, et c'est là que se joue toute la différence des attentes et des capacités à pourvoir aux besoins des uns et des autres.

## Carrière familiale et carrière salariale

L'implication affective et matérielle des grands-mères contemporaines ne perd pas de sa force, mais de son unité générationnelle. Auraient-elles exactement le même âge, un fossé sépare celle qui a renoncé au salariat pour être femme au foyer et consacrer le meilleur de son temps à élever ses enfants et celle qui, en dépit de ses charges familiales, est restée de façon continue sur le marché du travail jusqu'à la retraite. Il en va de même des circonstances du parcours salarial : une fonctionnaire qui a connu une carrière stable jusqu'à la soixantaine et une travailleuse qui a connu un mi-temps imposé par la crise et une forte dégradation de fin de carrière n'ont ni la même approche économique et sociale ni la même forme de sensibilité à offrir à leurs petits-enfants. Dans le processus subtil de construction de l'identité des grands-mères contemporaines, il faut distinguer « la mère qui travaille » de la « professionnelle qui a des enfants » et de la « femme au foyer ».

Notre réflexion sur les effets du parcours de vie des femmes vieillissantes sur leurs comportements familiaux se base sur les résultats d'une étude qualitative comprenant 80 femmes de plus de 50 ans, associée à une étude statistique extensive menée parallèlement sur les « carrières de cotisantes » en vue de la retraite (Langevin, 1999b). Selon la répartition de leur temps d'activité entre salariat et cercle familial (travail rémunéré/travail familial), on voit se dessiner une typologie de « destins » de femmes et des profils de grand-mère différents. Les attitudes diffèrent selon la manière dont s'est articulée la dualité famille/salariat. Celles qui furent avant tout mères ou épouses et celles qui mirent au premier plan de leurs contraintes de temps les préoccupations professionnelles ne sont pas les mêmes grands-mères.

Il ne s'agit pas d'opposer la « mentalité » des femmes qui « n'ont pas travaillé » ou dont le salariat a été discontinu à celui des salariées fortement mobilisées par le monde du travail et de manière stable, mais de rappeler les ressorts essentiels des cheminements de la vie de ces femmes devenues grands-mères ; d'énumérer quelques impératifs des choix majeurs qui ont rythmé leur vie d'adulte jusqu'à l'âge de la retraite. Avoir été avant tout « mère au foyer » et s'être consacrée aux soins aux enfants, à la réussite de sa vie de couple ou à la carrière de son mari, avoir suivi les injonctions de sa famille d'origine, s'être consacrée aux besoins des plus faibles ou des malades ou avoir eu une « carrière » professionnelle n'est pas anodin. La nature et la force des investissements qui ont marqué les attitudes profondes devant la vie se reverse dans la fonction de grand-mère.

## La diversité des cheminements

Jeter un regard en arrière au moment de l'entrée dans la retraite est lourd d'enseignement et parfois de regrets. Mais il faut resituer ce qui s'est effectivement produit dans le contexte social et économique du passé. Parfois, ce sont les conditions de vie des familles d'origine qui ont été déterminantes,

lorsqu'elles n'ont pas laissé le choix. Quelle sera l'attitude envers la formation des petits-enfants de celles qui confient : « J'aurais toujours aimé être infirmière. Mais, comme on était une famille nombreuse, je n'ai pas pu suivre les études qu'il fallait, j'ai toujours un petit regret d'ailleurs ». « J'aurais voulu faire des études mais je n'ai pas pu le faire, mes parents souhaitaient que je travaille assez vite, ce qui était la logique de l'époque » ? Ou bien de celles qui ont exercé une activité salariée, mais selon un mode discontinu, minorisé, assujetti à des événements familiaux impératifs : « Je me suis arrêtée un an de travailler à la naissance de ma fille car je voulais en profiter, j'étais entrée en même temps dans la vie de couple et dans la vie de mère » ? Et de celles qui se sont consacrées en priorité à l'entourage familial : « À cause de mon mari, j'ai été obligée de changer sans arrêt de service, car les horaires ne lui plaisaient pas, et, alors qu'en général les gens montent dans leur profession, moi, à cause de mon mari qui rouspétait parce qu'il ne mangeait pas à l'heure, je suis descendue dans la hiérarchie » ? De celles qui ont exercé un métier peu valorisé et peu payé ou directement assujetti à celui de leur mari : la femme de boutiquier, d'artisan, d'agriculteur, de médecin ? De celles qui se sont effacées devant la progression de la profession de l'époux : « Mon mari ne supportait pas que je suive des cours après mon travail, que je sois absente le soir, alors que je payais une jeune fille pour garder les enfants, je suivais les cours du soir de 18 h à 20 h, je m'occupais en plus des enfants, de la maison, etc. » ? Ou encore, de la grand-mère qui fut mère au foyer et dont le mari était « chef de famille » : « Je n'avais vraiment plus envie de travailler, à moins de trouver un travail qui me passionne vraiment ; au moment de mes stages, j'ai eu des propositions, mais c'était trop prenant pour le peu d'avantage ; et puis, mon époux avait une entreprise dans le Sud, et ça ne m'intéressait pas de rester à Paris alors qu'il partait ; donc, je l'accompagnais dans ses déplacements. »

La génération de femmes qui entrent à la retraite aujourd'hui a connu les grands bouleversements de la pérennité et de la stabilité familiale. Un grand nombre d'entre elles n'ont été chefs de famille que par intermittence, mères célibataires, divorcées remariées, veuves remariées. « C'était les enfants d'abord, j'ai arrêté de travailler à cause de ça, vu les horaires que j'avais. Quand j'ai repris le travail après ma séparation, ça a été à mi-temps, car mon fils supportait très mal le départ de son père ». « Après mon divorce, j'aurais pu refaire ma vie, faire beaucoup de choses. » Par ailleurs, le marché du travail a souvent été peu valorisant pour les femmes, et les grands-mères d'aujourd'hui se sont trouvées confrontées à des conditions peu favorables au travail féminin. « Je n'ai pas eu l'évolution que je souhaitais parce qu'au début il y a quand même un côté machisme, on a affaire à des hommes, et, quand vous avez deux enfants, on a l'impression qu'on vous a fait un cadeau parce qu'on vous a payé quatre mois de maternité, on vous le fait payer. »

Mais ce qui domine de plus en plus chez les femmes de plus de 55 ans qui débutent une nouvelle carrière, celle de grand-mère, c'est le salariat

continu (pas toujours à temps plein, en raison du chômage de fin de carrière) : « Je n'ai eu aucune interruption, bien au contraire, même au moment des naissances de mes filles, je me suis arrêtée un peu moins longtemps que les congés maternité. » « J'ai toujours été en emploi jusqu'à 56 ans et demi. J'ai commencé à travailler à 16 ans et demi. Au début, j'ai beaucoup changé de maison. En 1963, je suis entrée dans l'entreprise où je suis restée trente-trois ans ». Aujourd'hui, à la cinquantaine, on trouve très peu de femmes qui n'ont jamais exercé d'activité salariée, mises à part les mères de famille nombreuse précoces (trois enfants et plus) ou quelques rares nanties. Et si les carrières salariales discontinues, minorées ou nulles ont pu former un ensemble d'« épouses/mères » dont les émoluments ont été considérés à tort ou à raison comme un simple appoint, le nombre de celles qui ont eu des emplois à temps partiel ou des périodes de temps aménagé compatibles avec leurs obligations de mères et d'épouses s'efface peu à peu devant la montée des « professionnelles qui ont des enfants » et qui ont tenté de ne pas décrocher de l'emploi.

## Lorsque Mémée devient Mamy

La difficulté à nommer celle qui entre dans le nouvel état de grand-mère est symptomatique des évolutions récentes. La recherche du petit surnom affectueux qui va la désigner fait l'objet d'un soin presque aussi délicat que celle du prénom du bébé. Il donne lieu à bien des hésitations, car il doit à lui seul résumer tout un ensemble de caractéristiques difficiles à sortir de l'ombre brutalement. Il y a un réel embarras à trouver une dénomination qui corresponde valablement à une image symbolique complexe, qui délimite les frontières de l'intensité affective et le degré de familiarité qui est son lot, qui place avec tact la grand-mère dans sa classe d'âge, qui soit en étroite relation avec sa manière d'être moderne et qui reflète ses rapports à la société de consommation. Enfin, en filigrane, la dénomination suggère, très discrètement, le contrat tacite de participation potentielle à l'éducation du petit-enfant et à son entretien. Tout ça en un seul nom. Comment trouver un tel compromis !

Derrière l'aspect anodin de la dénomination affectueuse se profile une représentation sociale d'où le pouvoir d'achat, l'acquisition de diplômes, la carrière professionnelle... ne sont pas absents.

C'est ainsi que Mémée devient Mamy. C'est généralement la grand-mère elle-même qui tranche, avec la conscience aiguë d'un engagement aux aspects multiples. La désignation ne doit pas faire ridiculement tendre, ni « trop vieux » ou trop démodé et trop loin des impératifs de la « marchandisation » et de ce qui est dû aux soins infantiles... La dénomination doit comprendre les multiples variations qui s'organisent autour des caractéristiques dominantes des comportements d'aujourd'hui. Le modeste « Mémée » sonne un peu trop rustique et s'efface derrière le généreux « Mamie » ou « Mounette » (riche en bisous et en cadeaux) ou encore le « Mamy » ou « Nannie »

encore plus proche des modèles consuméristes « dans le coup » ou anglo-saxons. « Mamita », un brin exotique, ouvre sur le vaste monde et sonne plus vagabond que « Maman-Gilberte », un peu pot-au-feu. Enfin, « Grand'maman » est bardé des principes éducatifs d'antan ainsi que « Grand'ma », peut-être un peu moins guindé.

Il faut faire l'effort de surmonter le tabou des rapports à l'argent dans le cercle familial pour reconnaître que l'écart entre « Mémée » et « Mamy » est un dépoussiérage moderniste qui exprime aussi les interventions pécuniaires de la grand-mère dans le mode de vie (jouent également le niveau scolaire ou le statut professionnel). Souvent, c'est avec un soulagement unanime que s'impose à tous la déformation enfantine du prénom de la grand-mère par le petit-enfant ; ce qui sort la famille d'embarras.

En conclusion : les comportements se sont modifiés en relation avec l'évolution de l'environnement économique et des styles modernes de consommation. La crise de l'emploi a rendu la carrière salariale des femmes plus fragile et parfois plus morcelée, mais, en créant l'insécurité du lendemain, elle a encouragé la main-d'œuvre féminine à s'insérer durablement dans la poursuite continue de la professionnalisation. Le désir d'exercer un métier s'est amplifié avec la montée du niveau des études et de la formation féminine. La nouvelle génération de grands-mères est de plus en plus faite de femmes qui ont eu un métier et qui apportent aux nouvelles générations d'autres enracinements sociaux, d'autres savoir-faire, d'autres réseaux de sociabilité. Les grands-mères d'aujourd'hui s'immergent volontiers dans leurs fonctions d'aïeules, et, lorsqu'elles ont un rapport autonome à l'argent, elles contribuent à la fois au bien-être affectif et à l'équilibre financier des plus jeunes.

Annette Langevin,  
sociologue

#### BIBLIOGRAPHIE

- ATTIAS-DONFUT, C. ; SÉGALEN, M. 2001. *Le siècle des grands-parents. Une génération phare, ici et ailleurs*, Autrement.
- COUZIGOU-SUHAS, N. 2002. « La nouvelle place des grands-parents dans la famille », *Actualité juridique*, Famille.
- FUCHS, M.-F. 2001. *L'École des grands-parents européens. Comment trouver sa place dans la famille et la société d'aujourd'hui*, Paris, Éditions L.M.
- LANGEVIN, A. 1999a. « Salarariat et âge adulte féminin », in *Temporalités du social et sexuation, Cahiers du Genre*, n° 24.
- LANGEVIN, A. 1999b. *Retraites des femmes salariées affiliées au régime général*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Service des droits des femmes.

#### RÉSUMÉ

Pour les femmes, le désir d'exercer un métier s'est amplifié avec la montée du niveau des études et de la formation féminine. Aujourd'hui, la nouvelle génération de grands-mères est de

plus en plus faite de femmes qui ont exercé un métier. Elles apportent aux nouvelles générations d'autres enracinements sociaux, d'autres savoir-faire, d'autres réseaux de sociabilité que les grands-mères précédentes. Elles ont notamment très souvent un rapport autonome à l'argent, et elles ne contribuent pas seulement au bien-être affectif des plus jeunes, mais aussi à leur équilibre financier.

#### **MOTS-CLÉS**

Grands-mères, femmes, salariat, argent, rapports entre générations, solidarités familiales.

#### **NOTES**

1. Devant ces modifications de statut qui allient repères familiaux, protection affective et soutien financier, il reste à redéfinir au grand jour les limites de leurs interventions et même parfois de leurs droits, implicites ou codifiés.