



Document de travail

Les femmes sur le marché du travail aux États-Unis

Une mise en perspective avec la France et la Suède

N° 2007-07
Février 2007

Hélène Périvier

OFCE

helene.perivier@sciences-po.fr

Observatoire Français des Conjonctures Économiques

69, Quai d'Orsay 75340 Paris Cedex 07

Tel : 01 44 18 54 00 Fax : 01 45 56 06 15

E-mail: ofce@ofce.sciences-po.fr Web: <http://www.ofce.sciences-po.fr>

Les femmes sur le marché du travail aux États-Unis

Une mise en perspective avec la France et la Suède

Hélène Périvier

OFCE, Département des études

Introduction

Aux États-Unis, comme dans beaucoup de pays développés, la participation des femmes au marché du travail a fortement augmenté depuis plus de 4 décennies. Cette augmentation constante a compensé le déclin continu de la participation des hommes, ce qui a permis d'alimenter la croissance économique et de satisfaire la demande des entreprises. Le modèle américain contemporain est fondé sur le concept d'adultes actifs et autonomes. Ce principe a pu être appliqué aux hommes comme aux femmes grâce à un arsenal législatif anti-discrimination puissant, largement mis à contribution depuis la fin des années 1960, et à des politiques volontaristes d'actions positives, venues renforcer le mouvement d'insertion des femmes dans l'emploi. Enfin, un ensemble de politiques sociales et fiscales, en vigueur depuis la fin des années 1980, a permis d'insérer sur le marché du travail des mères isolées peu qualifiées traditionnellement inactives. Il vise explicitement à encourager tout individu à travailler. La prise en charge des jeunes enfants est assurée par le marché. En effet, le coût du travail non qualifié est relativement bas, et les inégalités de revenus entre les ménages suffisamment importantes pour rendre accessible l'offre de services divers en particulier celui de la garde des enfants.

Dès lors, les États-Unis ont remarquablement rattrapé leur retard en matière de taux d'emploi féminin, en particulier celui des mères isolées. Ils sont désormais parmi les pays leader du point de vue de la position relative des femmes sur le marché du travail (Lewis, 2006), même si depuis les années 1990 certains signes indiquent que le rythme de ce rattrapage s'est ralenti. La première section dresse un tableau de l'évolution de la participation des femmes au marché du travail depuis les années 1960. La seconde présente les progrès réalisés concernant les types d'emplois auxquels les Américaines ont accès. Ces résultats en matière d'égalité de genre sur le marché du travail sont mis en perspectives avec ceux de la France et de la Suède, cette dernière servant de référence en la matière.

Section 1 : La participation des Américaines au marché du travail depuis 40 ans

1) La phase de croissance des années 1960 à 2000

La tendance générale

À partir des années 1960, les États-Unis ont vu déferler les femmes sur le marché du travail, avec quelques années d'avance sur les pays européens, à l'exception des pays nordiques et de la France. Le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans est passé de 44% en 1965 à 64% en 1985 pour finalement atteindre un point culminant en 2000 avec 72,5%. Ce bouleversement s'explique par des modifications profondes du comportement des femmes. En 1968, lorsque l'on questionnait les jeunes femmes (âgées de 14 à 21 ans) sur leur avenir professionnel, seul 30% espéraient être actives à l'âge de 35 ans, elles anticipaient leur avenir en voyant le comportement de leurs mères, dont le taux d'activité était proche de 35%. Pourtant, 65% le seront effectivement. En 1975, 65% des jeunes femmes interrogées répondaient qu'elles seraient actives à 35 ans soit plus double que seulement 7 ans plus tôt (Goldin, 2004). À partir de la génération née en 1940, celles-ci ont imposé leur désir de mener à bien une carrière, d'investir dans leur éducation. Pour cela elles ont repoussé leur mise en couple et leur maternité, les deux événements n'étant plus conditionnés à leur arrêt d'activité. Claudia Goldin (2004) qualifie ces bouleversements de « *Quiet Revolution* », soit de « *Révolution silencieuse* ». Certes, ceci n'est pas l'apanage des seules Américaines, les Suédoises l'ont mené bien avant elles alors que pour les Françaises le point de retournement aurait eu lieu avec la génération née après la seconde guerre mondiale¹.

La participation des femmes est désormais comparable au niveau atteint en Suède, pays dans lequel 77% des femmes de cette tranche d'âge sont actives. En outre, les Américaines sont plus actives que les Françaises, et ceci depuis déjà 40 ans (70,5% contre 64% en 2003, voir graphique 1).

La situation de la France relativement aux deux autres pays s'explique principalement par le fait que les jeunes, femmes et hommes (15-25 ans), y sont moins actifs qu'aux États-Unis ou qu'en Suède, il en est de même pour les personnes âgées de plus de 50 ans. Ainsi, l'écart de taux d'activité entre les Françaises et les Américaines ne reflète pas une situation plus égalitaire du point de vue du genre aux États-Unis, mais des entrées plus tardives dans la vie active et des sorties plus précoces du marché du travail en France, ce qui vaut pour les deux sexes. Sur la tranche d'âge 25 à 55 ans, les taux d'activité des femmes en France et aux États-Unis connaissent une évolution similaire sur la période 1960-2004, avec des niveaux proches. En fin

1. Le retard de la France peut s'expliquer par la période d'occupation qu'a connu le pays durant la seconde guerre mondiale.

de période, les Françaises sont plus actives que les Américaines, 80% contre 75%, et moins que les Suédoises (85%, voir graphique 2)².

Parallèlement, cette période a connu une tendance à la baisse du taux d'activité des hommes aux États-Unis, ce dernier passant de 88,7% en 1965 à 82% en 2000. Ainsi, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes s'est-il considérablement réduit en un demi siècle, passant de près de 50 points d'écart à 10. Cette évolution est proche de celle qu'a connue la France alors qu'en Suède, pays dans lequel les femmes étaient déjà très actives dans les années 1960, la baisse de l'écart d'activité entre les sexes y a été plus précoce et plus massive (graphique 3).

Si les Américaines âgées de 25 à 54 ans sont moins actives que les Françaises, elles sont néanmoins aussi souvent en emploi. Le marché du travail leur étant plus favorable. Leur taux d'emploi est de 71,8% pour les premières contre 72,2 % pour les secondes, contre 81% pour les Suédoises (voir tableau 1). Le chômage en France affecte plus les femmes que les hommes, ce qui n'est pas le cas dans les deux autres pays. Depuis le milieu des années 1980, le taux de chômage des femmes et des hommes aux États-Unis est quasiment le même, alors qu'en Suède les femmes sont moins touchées par le chômage que les hommes (graphique 4). Certes, le niveau globalement élevé du chômage français³ rend la comparaison du point de vue du genre avec les deux autres pays difficile, et la tendance est à la réduction de l'écart de chômage entre les sexes. Il n'en reste pas moins que l'emploi des Françaises est encore aujourd'hui vu comme étant moins important que celui de leur conjoint : 22% des français estiment qu'en période de rareté d'emploi, l'homme est prioritaire face à l'emploi relativement à la femme, ils ne sont que 9,7% aux États-Unis et 2,3% en Suède⁴.

2. Les taux d'activité et d'emploi ont été calculés à partir des données brutes de l'OCDE.

3. En 2000, le taux de chômage était de 11,1% en France contre 3,3% aux États-Unis, et 4,5% en Suède.

4. World Values Survey, 2000.

**Tableau 1 : Taux d'activité et d'emploi selon le sexe et l'âge pour la France,
les USA et la Suède, en 2004**

Source : Données OCDE

Les effets controversés de l’Affirmative action

La tendance à la hausse de l’emploi des femmes Outre-atlantique a été soutenue par des politiques d’Affirmative action, instaurées dès les années 1960. Elles consistent à compenser le

	France		USA		Suède	
	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux d'activité	Taux d'emploi
Femmes						
15-64 ans	64%	57%	69%	65%	77%	72%
25-54 ans	80%	72,2%	75%	71,8%	85%	81%
Hommes						
15-64 ans	75%	68%	82%	77%	81%	75%
25-54 ans	94%	86,6%	90%	86,3%	90%	85%

traitement défavorable que subissent les groupes d’individus victimes de discrimination par le biais d’actions positives⁵. En 1965, l’« Executive Order 11246 » du Président Johnson a été la première forme de régulation gouvernementale par l’action positive (Myers, 2005) : il s’agissait de s’assurer que les candidats à un poste, et les employés soient traités indifféremment selon leur race, leur couleur, leur religion ou leur sexe. Si ces programmes ont eu incontestablement un effet sur la situation des américaines dans l’emploi, les résultats sont plutôt mitigés concernant leur ampleur. L’action positive n’aurait pas grandement modifié la donne concernant l’emploi des femmes dans les entreprises participant aux programmes, ceux-ci auraient été plus efficaces pour l’emploi des minorités ethniques. Certes, entre 1974 et 1980, la demande d’emploi de femmes (blanches) relativement à celle d’hommes (blancs) dans les entreprises participant au programme d’action positive a cru 2,9% (Leonard, 1984)⁶. Mais à partir de 1980, la part de femmes dans le personnel a augmenté dans les mêmes proportions

5. En instaurant des quotas de places dans certains types d’emplois ou dans certaines filières de formation, les femmes peuvent faire la preuve de leur compétence et de leur valeur, ce qu’elles n’auraient pas eu l’occasion de faire sinon. À long terme, l’application de ce principe doit changer les attitudes négatives à leur égard. S’ils sont efficaces, ces programmes sont destinés à être limités dans le temps : une fois retirés, les individus anciennement discriminés ne devraient pas voir leur situation se détériorer à nouveau.

6. L’étude portait sur 68 000 établissements. Notons, que la demande d’emplois d’individus noirs relativement à celle d’individus blancs a cru quant à elle de 9%.

dans les entreprises participantes et non participantes⁷. Jonathan Leonard explique cette tendance par le fait qu'à partir de 1980 le gouvernement fédéral était moins enclin à faire respecter les programmes d'action positive qu'il ne l'était auparavant. Or la bureaucratie interne aux entreprises n'est pas spontanément favorable à la dynamique de ces actions et manque de volonté pour les faire appliquer. Des études récentes présentent des résultats plus encourageants : dans les entreprises pratiquant l'action positive dans leur procédure de recrutement, le dernier employé embauché avait 8% de chances en plus d'être une femme blanche. Selon Myers (2005) les programmes d'actions positives devraient être prolongés pour obtenir des résultats plus nets en matière de lutte contre la discrimination au travail.

L'activité des femmes mariées avec enfants

Depuis le début des années 1980, le taux d'emploi des femmes célibataires sans enfant aux États-Unis s'est stabilisé à un niveau élevé autour de 77% pour celles âgées de 20 à 65 ans (Blank, 2002). Pour autant, l'emploi des femmes a continué de progresser. Ceci s'explique par l'entrée des femmes mariées sur le marché du travail, en particulier celles ayant des enfants. Ce groupe est traditionnellement moins actif que celui des célibataires. En effet, la mise en couple et la maternité pèsent sur l'activité des femmes car la répartition des tâches domestiques se fait toujours au détriment de l'engagement professionnel des femmes. Si ce schéma vaut encore aujourd'hui, il s'est néanmoins considérablement atténué depuis 30 ans. Entre 1975 et 1991, le taux d'emploi des femmes est passé de 49% à 67% (pour la tranche d'âge 15-64 ans, voir graphique 5), et dans le même temps celui des femmes mariées est passé de 44% à 64%. Ainsi, l'entrée massive des femmes mariées et des mères dans l'emploi a permis de soutenir la tendance à la hausse de l'emploi des femmes à partir du milieu des années 1970, et ceci de façon particulièrement marquée durant les années 1980. Durant la décennie suivante, la hausse s'est poursuivie mais à un rythme moins soutenu.

Comment expliquer cette accélération de l'emploi des femmes en couple durant les années 1980 ?

L'amélioration des caractéristiques de ce groupe, du point de vue de l'emploi, (niveau d'éducation, âge plus tardif de la maternité, nombre d'enfants...) est une première explication, mais ces changements n'expliqueraient que 20% de l'augmentation du taux d'emploi des mères mariées durant les années 1970 et 1980 (Leibowitz et Klerman, 1992). Les années 1980 ont vu

7. Pour plus de détails voir Jonathan S. Leonard, « Women and Affirmative Action », *Journal of Economic Perspectives*, Vol.3, n°1, 1989.

l'augmentation du salaire réel des femmes et la baisse de celui des hommes. En théorie, ces deux tendances encouragent les femmes mariées à travailler : d'une part parce que le salaire auquel elles peuvent prétendre augmente et d'autre part pour compenser la perte de revenu pour le ménage due à la baisse du salaire de leur conjoint⁸. Durant cette période, l'offre de travail de ces femmes serait devenue plus sensible à leur salaire et moins réactive à celui du conjoint. L'amélioration des conditions d'emploi des femmes mariées (tendance à la hausse de leur salaire mais aussi réduction de leur taux de chômage) est l'élément ayant contribué le plus à l'augmentation de leur offre de travail, alors que la dégradation des conditions d'emploi de leur conjoint n'a eu que peu d'effet (Leibowitz et Klerman, 1992).

Si le nombre d'enfant joue sur la participation des mères, le jeune âge de l'enfant est un facteur défavorable à l'emploi des mères, ceci tient aux carences des modes de garde des enfants non scolarisés, problème récurrent dans beaucoup de pays développés. Ainsi jusqu'aux années 1980, les femmes avec de jeunes enfants étaient moins actives que celles ayant des enfants plus âgés (Mincer, 1962 ; Gronau, 1973 ; Heckman, 1974). Néanmoins, et malgré une politique publique d'aide à la garde des jeunes enfants toujours peu généreuse, le taux d'activité des mères d'enfant de moins de 6 ans est passé de 40% dans les années 1970 à plus de 64% aujourd'hui, et celui des mères de très jeunes enfants (moins de 3 ans) est passé de 34% à 61%⁹. Désormais, 53% des femmes ayant un enfant d'un an sont actives. La grossesse et la présence d'un très jeune enfant (moins de 3 mois) pénaliseraient moins qu'auparavant l'emploi des femmes (Leibowitz et Klerman, 1995). Ainsi, la croissance de l'emploi des femmes mariées avec enfant serait pour beaucoup due à celle des mères de jeunes enfants.

Lombard (1999), quant à elle, avance plutôt un attachement à l'emploi des femmes mariées de plus en plus ténu durant cette même période, qu'elles aient ou non des enfants. L'augmentation de l'emploi de ce groupe tiendrait essentiellement à la diminution du taux de sortie du marché du travail de ces femmes, ce qui vaut pour les mères avec jeunes enfants également. Elles seraient moins sensibles qu'auparavant à l'évolution de leur salaire potentiel. L'incitation au travail induite par les augmentations des salaires des femmes au cours de la période expliquerait moins de 15% de l'accroissement de l'emploi des femmes mariées, quelle que soit le niveau de qualification. Ces résultats sont corroborés par les travaux de Blau et Kahn (2005), qui indiquent que l'offre de travail des femmes est devenue moins réactive tant par rapport à leur propre salaire qu'à celui de leur conjoint. Les élasticités propres et croisées de l'offre de travail des femmes mariées se sont réduites se rapprochant de celles des hommes

8. Lorsqu'ils ajoutent les variables économiques dans leur régression, alors le modèle de Leibowitz et Klerman explique 45% de l'accroissement du taux d'emploi de ce groupe d'individus.

9. Ces chiffres, donnés par le *US Department of Labor*, portent sur les femmes âgées de 25 à 64 ans.

et de celles des femmes célibataires. Ces évolutions concernent tous les niveaux d'éducation et également les mères de jeunes enfants. Entre 1980 et 2000, l'élasticité de leur offre de travail relativement à leur propre salaire a baissé de plus de 50% ; elle est ainsi passée de 0,8 au début des années 1980 pour atteindre 0,6 dans les années 1990 puis 0,4 en 2000. De même, l'élasticité de leur offre de travail relativement au salaire de leur conjoint a baissé de plus de 40% en valeur absolue durant cette même période, pour atteindre - 0,2 en 2000 (Blau et Kahn, 2005). Pour Goldin (1990) cette modification de comportement reflète d'une part leur volonté générale d'investir dans leur propre carrière, d'être indépendantes financièrement, et d'autre part le fait que les femmes en couple se comportent davantage comme des femmes célibataires par anticipation d'une potentielle séparation, le taux de divorce ayant sensiblement augmenté.

Malgré cette tendance à la hausse de l'emploi des femmes mariées et des mères en particulier, la présence d'enfant reste encore un facteur propice à l'inactivité des femmes aux États-Unis : le taux d'emploi des mères de 2 enfants est de 14 points inférieur à celui des femmes sans enfant, alors qu'en Suède les deux sont équivalents, autour de 82% avec ou sans enfants (tableau 2). En 2000, à partir de 2 enfants, les mères américaines étaient plus souvent en emploi que les françaises (65% contre 59%). Ceci est lié au congé parental rémunéré français, qui incite les mères de deux enfants à se retirer du marché du travail (Périer, 2004). La naissance d'un enfant induit moins souvent un retrait d'activité pour la mère aux États-Unis qu'en France (dans 16% des cas pour les Américaines contre 22% pour les Françaises)¹⁰. Le tableau 2 montre que la Suède se détache nettement des deux autres pays concernant le taux d'emploi des mères.

Tableau 2 : Taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans et écart entre de taux d'emploi des hommes et des femmes selon le nombre d'enfant en 2000

	Total		Sans enfant		1 enfant		2 enfants et +	
	Tx emploi	Ecart	Tx emploi	Ecart	Tx emploi	Ecart	Tx emploi	Ecart
Etats-Unis	74,1	14,8	78,6	7,2	75,6	17,4	64,7	29,0
France	69,6	17,7	73,5	9,6	74,1	18,7	58,8	32,9
Suède	81,7	4,1	81,9	-0,4	80,6	9,8	81,8	9,4

Source : OCDE, Perspective de l'emploi, 2002.

Lecture du tableau : Aux États-Unis, 78,6% des femmes sans enfant, âgées de 25 à 54 ans, sont en emploi, et l'écart avec le taux d'emploi des hommes est de 7,2 points, cet écart est de 17,4 points pour celles ayant 1 enfant et de 29 points pour celles ayant 2 enfants ou plus.

10. OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2002.

L'offre de travail des mères isolées et le Welfare

Si l'accroissement de la participation des femmes mariées a permis de soutenir l'augmentation de l'emploi des Américaines durant les années 1980, la décennie suivante a été celle du développement de l'emploi des mères isolées. Ce groupe a connu la progression la plus spectaculaire durant la décennie 1990¹¹, et sur ce point les États-Unis se détachent des autres pays. Traditionnellement, ces femmes sont plus actives que les mères en couple, ce qui s'explique par le fait qu'elles ont impérativement besoin d'un salaire pour vivre. Mais le milieu des années 1990 marque une rupture de tendance leur taux d'emploi passant de 72,5% en 1992 à 87,5% en 1999 (Eissa et Hoynes, 2005). Ceci est particulièrement marqué pour les mères isolées non qualifiées (celles n'ayant pas le *High School degree*) dont le taux d'emploi a augmenté de 11 points entre 1990 et 1997 et de 27,5 points entre 1986 et 2000 (Meyer, 2002)¹². Au final, le taux d'emploi de l'ensemble des mères isolées a largement dépassé celui qui prévaut en France¹³ (68%). Les tendances diffèrent fortement selon le statut matrimonial passé de ces mères isolées. Plus précisément, les mères célibataires n'ayant jamais été mariées avaient, jusqu'à il y a peu, un taux d'activité faible autour de 55%, pour atteindre plus de 70% à la fin des années 1990 (Waldfoegel, Danziger, Danziger et Seefeldt, 2001). Ainsi, en moins de 10 ans, le taux d'emploi des mères isolées a progressé de 15 points.

Cette tendance résulte d'une politique volontariste visant à encourager, voire à contraindre, les mères isolées à travailler. Cette voie engagée à la fin des années 1980 avec la réforme fiscale de 1986, consiste à renforcer les incitations financières à travailler des bénéficiaires du *Welfare*, jugées prisonnières de « trappes à inactivité ». Il s'agit d'accroître les revenus d'activité relativement aux transferts sociaux et d'exiger un minimum d'activité pour être éligible aux transferts sociaux. Les mères isolées ont été particulièrement touchées par ces changements. Elles étaient les principales bénéficiaires des programmes sociaux. En particulier, les plus pauvres d'entre elles percevaient l'*Aid to Families with Dependent children* (AFDC) et recevaient des *Food Stamps* (tickets d'alimentation). Les deux programmes représentaient respectivement en 1996 23,7 et 25,5 milliards de dollars et constituaient le pilier de l'aide publique américaine jusqu'aux années 1990¹⁴. La réforme de l'aide sociale votée en 1996 s'inscrit dans « *Personal*

11. 25% des enfants âgés de moins de 18 ans vivent avec leur mère célibataires et leur taux de pauvreté est extrêmement élevé : 42% contre 17 pour l'ensemble des familles avec enfants.

12. Le taux d'emploi des mères isolées non qualifiées était en 1986 de 45,6%, en 1990 il atteignait 49,4%, pour culminer à 73,1% en 2000.

13. Notons qu'en France les mères isolées sont particulièrement affectées par le chômage, leur taux d'activité est de l'ordre de 80%.

14. 90% des bénéficiaires du AFDC recevaient également les *Food Stamps*.

Responsability and Work Opportunity Reconciliation Act » (PRWORA), qui donna une grande autonomie aux États pour établir les modalités d'application du programme. L'AFDC a été remplacé par le *Temporary Assistance to Needy family* (TANF). Le droit au TANF est réduit à 60 mois au maximum par bénéficiaire, et ceux-ci doivent désormais travailler au moins 30 heures par semaine pour être éligibles. Certains États accordent une plus grande souplesse aux mères selon l'âge de l'enfant et les exigences en terme de recherche d'emploi et de durée de travail varient considérablement d'un État à l'autre. Les sanctions en cas de non-respect des critères d'activité vont de la suppression totale de l'aide à sa réduction de 25% selon les États (Rowe et Giannarelli, 2006, Périvier, 2007).

L'autre réforme ayant particulièrement affectée la participation des mères isolées est l'extension de l'*Earned Income Tax Credit*, à la fin des années 1980. Il s'agit d'un crédit d'impôt remboursable offert dès la 1^{ère} heure travaillée, et dont le montant croît avec le salaire jusqu'à un certain seuil. Le but est d'augmenter les revenus d'activité relativement à ceux issus du *Welfare* afin de rendre la participation au marché du travail plus attractive. En 2001, il concernait 22 millions de familles, dont les trois quarts monoparentales, pour une dépense totale de 34 milliards de dollars. En moyenne les mères isolées avec 2 enfants perçoivent 2 612 dollars par an, soit environ 175 euros par mois (Eissa et Hoynes, 2005). De nombreux travaux ont permis d'évaluer l'impact des différentes extensions de l'EITC (1986, 1990, 1993, 2001) sur l'offre de travail, soit en appliquant des méthodes quasi-expérimentales soit en utilisant des modèles structurels d'offre de travail. Il ressort que ces différentes réformes ont contribué à l'augmentation de la participation des mères isolées. D'après Meyer et Rosenbaum (2001), l'EITC expliquerait 60% des 8,5 points d'augmentation de taux d'emploi de ce groupe entre 1984 et 1996, les modifications du *Welfare* effectuées durant cette période ayant eu moins d'impact (entre 10 et 14% de l'augmentation)¹⁵.

Ces programmes ont incontestablement permis d'accroître le taux d'emploi des mères isolées, ainsi que leur revenu et donc de limiter leur recours aux aides publiques. Désormais elles affichent des taux d'emploi élevés (85%) et souvent à temps plein. Cependant, ces programmes dits de *Workfare*, qui associent activité à aide publique, sont fortement dépendants de l'état du marché du travail et de la conjoncture économique. En outre, ils écartent de l'aide sociale les personnes les plus en difficultés, celles qui, même en période de chômage faible, ne peuvent trouver un emploi. Enfin, les bénéficiaires cumulent souvent plusieurs emplois pour satisfaire aux critères d'activité, ce qui affectent leurs conditions de vie (Périvier, 2007).

15. Pour une revue de la littérature voir Blank, 2002.

2) Une tendance à la baisse depuis 2000

Depuis 2000, l'emploi des femmes commence à décliner. Cela s'inscrit dans une baisse généralisée du taux d'activité qui vaut également pour les hommes (graphique 1). Les raisons de ce repli sont à la fois liées à la conjoncture économique et à des facteurs structurels : les départs à la retraite sont plus nombreux du fait du vieillissement de la population, les jeunes font des études plus longues, le nombre d'individus jugés inaptes à travailler est en augmentation depuis 2002. Enfin, le taux d'activité des nouvelles générations de femmes s'est stabilisé après 3 décennies d'augmentation ininterrompue. Le point le plus haut a été atteint en 2000 avec un taux d'emploi féminin de 69,6% (graphique 5). Cette nouvelle tendance de l'activité féminine associée au déclin de celle des hommes a contribué à maintenir le marché du travail tendu, et pourrait ralentir la croissance économique américaine dans les années à venir (Aaronson, Fallick, Figura, Pingle, et Wascher, 2006)¹⁶.

Si l'activité des femmes mariées a été un élément clé de l'augmentation de l'activité féminine pendant les années 1980, cette tendance s'est fortement ralentie dans les années 1990, pour s'inverser au début des années 2000. Ainsi, le taux d'emploi des femmes mariées avec enfants a atteint son maximum en 1997 avec environ 75%, puis il a retrouvé son niveau du milieu des années 1980 en 2003, soit un peu moins de 70% (Eissa et Hoynes, 2005). Selon le *Labor Department*, la baisse amorcée depuis 2000 affecte la participation des femmes avec et sans enfants, la réduction d'activité peut donc difficilement s'interpréter comme le retour des femmes dans la sphère familiale. Certes, les femmes inactives sont toujours plus enclines que les hommes à avancer des raisons familiales pour leur inactivité, mais cela est moins marqué que par le passé. La part des femmes âgées de 25 à 54 ans, invoquant cette raison a baissé depuis plus d'une décennie. Celle des hommes a légèrement augmenté entre 1990 et 2003. Néanmoins, le pic de participation des femmes reste inférieur à celui des hommes, car elles ont toujours à leur charge plus de tâches domestiques. Plusieurs phénomènes ont contribué au ralentissement de l'activité des femmes mariées.

Le premier est lié aux modifications de la structure de la population américaine. Les hispaniques sont la minorité la plus importante et celle qui s'étend le plus (avec un taux de croissance de 49% entre 2004 et 2005). Or, les hommes hispaniques sont plus enclins que la

16. Certes, une grande partie du déclin des taux de participation a eu lieu durant la récession de 2001, elle s'explique donc en partie par le cycle économique. Mais depuis la reprise, aucun rebond notable du taux de participation n'a pu être remarqué, ce qui indique des causes de nature structurelles.

moyenne à travailler alors que les femmes le sont moins, ce qui contribue à la baisse généralisée des taux de participation des femmes.

Une deuxième explication serait liée à la croissance économique. Selon la démographe Russel, durant les périodes de dynamisme économique, les femmes ayant de jeunes enfants sont tentées de rester à la maison si elles peuvent se le permettre. En outre, elle affirme que l'activité des femmes ne rejoindra jamais celle des hommes du fait de la maternité qui crée un « gap biologique ». Mais, les travaux de Blau et Kahn (2005), exposés plus haut indiquent le contraire puisque désormais les femmes se comportent comme les hommes, leurs décisions d'activité sont de moins sensibles à leur propre salaire et encore moins à celui de leur conjoint, et ceci vaut pour les mères de jeunes enfants. Durant les années 1990, la tendance à la hausse des salaires des femmes mariées a persisté et les salaires des hommes, qui avaient diminué durant la décennie précédente, sont repartis la hausse, mais ces évolutions n'ont que modestement contribué au ralentissement de l'activité des femmes en couple (Blau et Kahn, 2005). L'effet de l'augmentation du salaire sur l'activité des femmes a eu tendance à s'amenuiser au fil des années ce qui explique en partie le ralentissement des années 1990.

Enfin, les modifications du système fiscal-social américain durant la décennie 1990 ont encouragé les femmes mariées à réduire leur offre de travail. En effet les extensions successives de l'EITC ont été globalement favorables à la participation des femmes au marché du travail, mais ont induit une réduction de l'emploi des femmes en couple. Ceci tient au mode d'attribution de l'EITC : l'individu n'est plus éligible à partir du moment où les ressources du ménage auquel il appartient dépassent un certain seuil. En baissant leur temps de travail, des femmes mariées réduisaient les revenus du ménage et de fait devenaient éligibles au crédit. Eissa et Hoynes (1998 ; 2004) ont montré que alors que la première extension de l'EITC en 1986 n'avait eu que peu d'effets sur l'emploi des femmes mariées, celles de 1990 et 1993 ont engendré une réduction des taux d'emploi des mères mariées relativement aux femmes mariées sans enfant. Ellwood (2000) trouve des résultats similaires en comparant la participation des mères mariées dont le salaire est dans le premier quartile (donc éligibles à l'EITC) et celles dans le dernier (qui ne le sont pas) et trouvent que l'EITC a induit une réduction de la participation au marché du travail des mères mariées. Au total, selon Eissa et Hoynes les extensions successives de l'EITC entre 1986 et 1996 ont réduit la probabilité de travailler des femmes mariées de plus d'un point. Ceci peut sembler faible, mais certains groupes, en particulier les femmes dont les revenus se situent dans la zone où le crédit baisse, ont vu leur probabilité de travailler réduite de 5% et le nombre d'heures de travail annuel de 20%. Les

auteurs concluent que l'EITC a effectivement subventionné le retour à la maison des femmes mariées, même si leur réaction face à cette désincitation au travail a été faible¹⁷.

Section 2 : Quels emplois pour les Américaines ?

1) Les Américaines travaillent à temps plein

Alors qu'en Europe, le temps de travail devient de plus en plus un facteur de différenciation de l'emploi selon le sexe (les hommes travaillant à temps plein et les femmes travaillant à temps partiel tout en assumant les tâches domestiques), il n'en est rien aux États-Unis où les femmes travaillent essentiellement à temps plein (Lewis, 2006). Le temps partiel est peu développé : au total moins de 15% des femmes en emploi sont à temps partiel (contre 24% pour la France) et moins de 3% des hommes (contre 4% des hommes en France). Certes le temps partiel est aux États-Unis typiquement féminin puisqu'il est pourvu à 68,3% par des femmes mais ceci est moins marqué qu'en France (plus de 80 % du temps partiel est féminin) ou qu'en Suède (plus de 70%), selon l'OCDE (2004). Le graphique 6 indique une grande stabilité de la part des femmes dans le temps partiel aux États-Unis, alors qu'en Suède elle diminue sensiblement depuis le milieu des années 1980, en France elle a tendance à augmenter.

Tableau 3 : Taux de temps partiel, exprimé en % de l'emploi total de chaque groupe, selon le sexe et le nombre d'enfants, en 2000

(de 25 à 54 ans)

	Femmes				Hommes		
	0 enf.	1 enf.	2 enf. et +	Total	0 enf.	Avec enf.	Total
Etats-Unis	10,1	15,8	23,6	14,6	3,5	1,8	2,7
France	20	23,7	31,8	23,7	5,2	3,6	4,2
Suède	14,6	16,7	22,2	17,9	5,2	3,4	4,3

Source : OCDE, Perspective de l'emploi, 2002.

Lecture du tableau : Aux États-Unis, 10,1% des femmes sans enfant qui sont en emploi travaillent à temps partiel, et 15,8% de celles ayant 1 enfant travaillent à temps partiel, au total 14,6% des femmes en emploi sont à temps partiel contre 2,7% pour les hommes.

Aux États-Unis, les femmes sans enfants sont rarement à temps partiel, alors qu'en Suède leur taux de temps partiel est de presque 5 points supérieur, l'écart avec la France s'élève à 10 points. La maternité est un facteur qui favorise le temps partiel pour les Américaines, alors que la paternité diminue la probabilité d'être à temps partiel pour les hommes, ce qui vaut pour la Suède et la France également. En présence d'un enfant, le taux de temps partiel des femmes aux États-Unis rattrape celui de la Suède (autour de 16%) mais reste inférieur au taux qui

17. Nada Eissa et Hilary W. Hoynes, 2005, op. cit.

prévaut en France (plus de 23%). À partir de 2 enfants, les mères américaines sont plus souvent à temps partiel que les Suédoises, quant aux Françaises elles sont les plus affectées avec un taux de presque 32%.

Au final, l'écart de taux de temps partiel entre les femmes sans enfant et celles avec deux enfants et plus est plus élevé aux États-Unis, avec plus de 13 points d'écart, qu'en France (11,8 points) et qu'en Suède (7,6 points). Les dispositifs de prise en charge des jeunes enfants constituent un élément explicatif important de ces écarts. Outre-atlantique le système est pour l'essentiel fourni par le marché, au-delà de 2 enfants les difficultés d'organisation se font plus prégnantes. En France à partir du deuxième enfant, le congé parental rémunéré peut être pris à temps partiel, il encourage les mères à réduire leur temps de travail. En Suède le temps partiel, s'il est renforcé par la maternité, trouve d'autres explications.

2) Des emplois de plus en plus qualifiés

Un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes

L'éducation est un élément clé de l'emploi des femmes tant parce qu'elle modifie la nature des emplois qu'elles occupent grâce aux qualifications que celle-ci leur procure, mais aussi parce qu'elle encourage et soutient leur activité en renforçant leur ambition et leur aspiration à l'indépendance. Les Américaines sont désormais davantage susceptibles que les hommes d'arriver au terme de leurs études secondaires : la tendance historique s'est donc inversée. Dans la plupart des pays de l'OCDE, le taux d'obtention d'un diplôme est en effet maintenant plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Aux États-Unis, la proportion de femmes effectuant 4 années d'études supérieures s'est fortement accrue pour les générations nées en 1940 et 1950, ce qui correspond aux années de guerre du Vietnam qui ont engendré une réduction de la proportion d'hommes. Ainsi pour les générations 1946-1956, le ratio femmes/hommes de diplômés est passé de 0,65 à 0,95 (Goldin, 2004)¹⁸.

Durant cette même période, les orientations scolaires des jeunes américaines ont également connu un véritable tournant. L'indice de ségrégation¹⁹, qui était supérieur à 0,5, a considérablement baissé à partir du début des années 1970. Ceci s'explique d'une part par la baisse de la proportion de femmes dans le secteur de l'éducation, secteur traditionnellement féminin, et d'autre part par le fait que les femmes ont investi les filières typiquement

18. Ceci s'est déjà produit lors de la deuxième guerre mondiale, mais la tendance s'était retournée, les anciens soldats ayant bénéficié de la GI bill pour aller à l'université.

19. Pourcentage de filles qui devraient changer d'orientation pour obtenir la parité dans toutes les filières. Un indice égal à 1 indique une totale ségrégation, les femmes et les hommes seraient chacun concentrés dans des filières différentes, un indice égal à 0 indique une distribution parfaitement égalitaire.

masculines du type *business management* : alors que le ratio femmes/hommes de ces orientations s'élevait à 10% à la fin des années 1960, cette proportion était de 50% au milieu des années 1970 pour atteindre la quasi parité à la fin des années 1990.

Ainsi au début des années 1970, les femmes ont cessé d'investir massivement les filières les conduisant à des postes féminins. Au final en 1998, 27% de femmes devraient changer d'orientation pour qu'il y ait une parité dans toutes les filières (soit moitié moins qu'en 1966). Les modifications dans les choix des filières ont été relayées par des modifications des postes occupés par les femmes.

Les Américaines envahissent les métiers d'hommes

Alors que les femmes se concentraient essentiellement dans les secteurs des services, les emplois publics, les années 1970 ont vu la segmentation du marché du travail diminuer sensiblement. L'indice de ségrégation professionnelle²⁰ est passé de 0,68 en 1970 à 0,52 en 1990 (Blau et Kahn, 2000) pour finalement atteindre 0,46 en 2000 (Anker, Malkas et Korten, 2003). Le rythme de déségrégation professionnelle a été moins soutenu dans les années 1990 (deux fois inférieur) que dans les deux décennies précédentes. Malgré tout, le marché du travail américain est moins segmenté que celui de la France et de la Suède, avec respectivement un indice de ségrégation de 0,56 et 0,58 (Emerek, Figueiredo, Gonzalez, Gonas et Rubery, 2003)²¹.

Cette tendance générale masque des différences en fonction du niveau de qualification. La ségrégation professionnelle est d'autant moins marquée que les individus sont qualifiés. En effet, elle est restée relativement stable pour les moins qualifiées (Donaldo, Felgueroso et Jimeno, 2002) et les femmes restent davantage concentrées chez les employés et dans le secteur des services, alors que les hommes sont disproportionnellement employés comme ouvriers, dans la production en général. Les personnes ne détenant qu'un diplôme du secondaire affrontent un marché du travail segmenté avec un indice de 0,52, et celles ayant un diplôme professionnel subissent la ségrégation professionnelle la plus forte, avec un indice de 0,61 (Emerek, Figueiredo, Gonzalez, Gonas et Rubery, 2003). En revanche, pour les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, l'indice de ségrégation est de 0,37 et pour celles ayant un doctorat, l'indice tombe à 0,20. Ainsi, la ségrégation professionnelle à laquelle

20. Les chiffres donnés valent pour l'ensemble de la population active, exception faite du secteur agricole.

21. Les pays du nord ont une plus forte ségrégation professionnelle (ainsi que l'Allemagne et l'Autriche). La forte segmentation dans les pays nordiques s'explique par la traditionnelle concentration des femmes dans les secteurs de l'éducation, de la santé, dans les services sociaux, secteurs ayant permis le développement de l'activité des femmes.

sont confrontée les femmes qualifiées a sensiblement baissé au travers des cohortes. En 2000, les femmes représentaient 42% des emplois de cadres²², soit le double par rapport à 1975. Depuis les années 1970, les Américaines se sont massivement engouffrées dans la catégorie « cadres et professions libérales »²³. La proportion de femmes dans ce groupe (infirmières et enseignantes exclues) était de presque 5% en 1967 pour atteindre 22% en 1997 (Black et Juhn, 2000). Parmi les femmes qualifiées (ayant un diplôme universitaire), cette proportion a été multiplié par 3 durant cette période pour atteindre 40% en 1997. Si l'on considère les professions libérales à haut salaire, la proportion de femmes atteint 11% pour l'ensemble des femmes et 23,5% pour les femmes qualifiées.

Ce mouvement de déségrégation professionnelle des années 1970 et 1980 est lié à l'expansion de nouveaux postes dans lesquels femmes et hommes sont initialement également répartis, mais il provient surtout de l'entrée des femmes dans les secteurs masculins, alors que, durant cette période, les hommes ont peu investit les postes traditionnellement féminins, même si à partir de la fin des années 1980, la part des hommes dans les professions féminines s'est significativement accrue.

Ces générations de femmes ayant investi les filières masculines et le marché du travail, se sont mariées plus tard que les générations précédentes, alors que leurs aînées se mariaient directement à la sortie de l'université, cette dernière jouant comme un « marché du mariage »²⁴. Ceci est vrai quel que soit le niveau de qualification, mais le phénomène est plus marqué pour les femmes diplômées (Goldin, 2000). Les femmes anticipent qu'elles vont rester sur le marché du travail longtemps, elles s'orientent alors vers des filières ouvrant des perspectives de carrières et elles recourent à la formation professionnelle, ce qui était traditionnellement le privilège des hommes.

Ces orientations répondent également à de nouveaux besoins du marché du travail. En effet, les progrès technologiques et la plus grande intégration internationale ont modifié la demande relative de travailleurs qualifiés affectant la composition des emplois occupés par les femmes (Black et Juhn, 2000). Elles ont répondu à ces nouvelles attentes du marché du travail, leur offre de travail étant plus élastique que celle des hommes. La proportion d'hommes dans ces

22. Le terme « cadre » regroupe la catégorie professionnelle suivante : « *management, business et financial* » (Census Bureau).

23. Cette catégorie correspond à celle des « *managers and professional* ».

24. L'âge moyen du mariage est passé de 23 ans pour les femmes nées en 1950 à 26,5 ans pour celles nées en 1965.

secteurs était déjà très élevée, ce qui étant donné le taux d'activité des hommes, laissait peu de marge de manœuvre aux hommes pour répondre à cette demande²⁵.

Ces changements ont accéléré l'entrée des femmes dans des carrières non féminines avec des effets économiques et sociaux significatifs tant sur la distribution des ressources au sein de la famille que sur le fonctionnement du marché du travail (Costa, 2000). Le pourcentage de femmes gagnant plus que leur conjoint est passé de 18% en 1987 à 25,2% en 2003 (Bureau of Labor Statistics)²⁶.

Ainsi, pour Goldin ces transformations du rôle des femmes au travail passant de « l'emploi » à la « carrière », de la « consommation » de filières à « l'investissement » d'orientations scolaires, le recul de l'âge au mariage se sont produites durant un laps de temps très court. Ces changements ont permis aux femmes de s'affirmer sur le marché du travail.

2) « Plafond de verre » et lois anti-discrimination

Un plafond de verre plus poreux qu'ailleurs

Malgré la baisse de la ségrégation professionnelle pour les individus qualifiés, les Américaines sont toujours moins promues que leurs collègues masculins, toutes choses égales par ailleurs. Dans son rapport de 1995, la *Glass Ceiling Commission* indique que les femmes représentent 5% des seniors managers des 1000 plus grosses entreprises industrielles et des 500 plus importantes entreprises de service²⁷. L'absence des femmes dans les postes à hautes responsabilités peut s'expliquer par le fait que leur entrée dans ces secteurs est récente, il faut du temps pour qu'elles gravissent les échelons, la situation s'améliorant au fil du temps (Blau et Kahn, 2000). Mais la discrimination reste de mise. Bertrand et Hallock (2000) ont montré que parmi les 5 plus hauts postes de dirigeants dans un échantillon d'entreprises, les femmes ne représentaient que 2,5% et elles gagnaient 45% de moins que leurs collègues. Les trois quarts de cet écart s'expliquent par le fait qu'elles dirigent de plus petites entreprises et sont moins souvent aux postes de président, directeur ou *Chief Executive Officer*. 20% de l'écart est dû au fait qu'elles sont plus jeunes et ont moins d'ancienneté. De façon générale, la probabilité qu'une femme atteigne un poste à responsabilité est plus faible que celle d'un homme, mais ce phénomène s'estompe à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie des postes. Les femmes ont moins de chances que les hommes de passer de « *non manager* » à « *supervisor* », mais cela n'est plus vrai à partir du stade de « *manager* ». La discrimination porterait sur le bas de la

25. En 1967, plus de 65% des hommes diplômés exerçaient une profession libérale, en 1997 ils étaient 62% (Black et Juhn, 2000).

26. Parmi les couples dans lesquels les deux conjoints travaillent (<http://www.bls.gov>).

27. http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1117&context=key_workplace

distribution des postes hiérarchiques, mais elle s'amenuiserait une fois ce cap passé (Baxter et Wright, 2000).

Bien que la définition, et donc la mesure de ce phénomène, ne fassent pas consensus, il ressort que le plafond de verre est davantage marqué en Suède qu'aux États-Unis. Mesuré par l'écart de salaires entre les femmes et les hommes dans le haut de la distribution des salaires, il est significativement plus fort en Suède : en effet, alors que dans la plupart des percentiles l'écart entre la rémunération entre les sexes est moins importante en Suède qu'aux États-Unis, cette tendance se retourne à l'avantage des Américaines pour le haut de la distribution (Albrecht, Bjöklund et Vroman, 2003). Le type de profession occupée par des femmes explique un tiers de l'écart de salaire expliqué en haut de la distribution des salaires ; ce qui suggère que la ségrégation professionnelle plus marquée en Suède qu'aux États-Unis est une cause importante de ce phénomène. Mesuré par la différence de probabilité d'accès aux postes à responsabilité entre femmes et hommes, il est également plus fort en Suède qu'aux États-Unis (Baxter et Wright, 2000).

Des lois anti-discrimination efficaces

Ces réussites américaines doivent beaucoup aux mouvements féministes, qui se sont appuyées sur un arsenal législatif efficace permettant de lutter contre les discriminations que subissent les femmes. Parmi les lois anti-discrimination, les articles fondateurs sont l'article VII des Droits civils de 1964 qui interdit la discrimination dans l'embauche, la promotion, ainsi que l'article IX des amendements de l'éducation de 1972, qui exige un égal traitement des sexes dans les programmes éducatifs, y compris dans les grandes écoles et l'université. Ces lois ne sont pas restées lettres mortes comme en témoignent quelques exemples de sanctions ou de règlements auxquels certaines grandes entreprises ont dû se soumettre. En ayant des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes, les entreprises s'exposent au risque de payer une amende, dont le montant est dissuasif. Par exemple, en 1994 *Lucky Store* (une chaîne de distribution alimentaire) a dû verser 107 millions de dollars après que le juge l'ait déclarée coupable de pratiquer de façon régulière de la discrimination sexuelle concernant les procédures de placement, de promotion, de temps de travail et de distribution des heures supplémentaires entre ses employés. De même, en 1990, *Price Waterhouse* (un cabinet d'audit et de gestion d'envergure internationale) a été condamné par la Cour de justice comme étant coupable de maintenir un système d'évaluation permettant aux salariés de devenir associés, qui favorisait les commentaires négatifs basés sur des stéréotypes sexuels influençant une sélection des associés défavorable aux femmes (Blau et Kahn, 2000).

Face aux nombreux jugements qui en ont découlés, les entreprises ont levé certains obstacles qui ralentissaient la progression professionnelle des femmes relativement à celle des hommes (Beller, 1982). Ceci a un effet cumulatif, car dans ce contexte de diminution des discriminations à leur égard, les femmes ont été encouragées à investir en capital humain, et les entreprises ont été moins réticentes à engager des femmes à des postes traditionnellement masculins à partir du moment où l'implication des femmes dans leur carrière et leurs qualifications augmentent. Les lois anti-discrimination ont incontestablement permis d'améliorer l'emploi des américaines relativement aux hommes. Mais que ce soit du point de vue de l'accès aux postes à responsabilité ou de celui des salaires à poste égal, elles sont toujours en moyenne moins bien placées qu'eux.

3) Les écarts de salaires en diminution

Les femmes sont toujours moins payées que les hommes...

L'entrée massive des femmes dans les métiers d'homme a permis de réduire l'écart de salaires entre les sexes, dans la mesure où les postes occupés traditionnellement par les femmes sont moins rémunérés que ceux des hommes, et cela même en tenant compte des caractéristiques individuelles des travailleurs (Blau et Kahn, 2000). La ségrégation des emplois selon le genre a une influence négative sur le différentiel de salaire femmes/hommes et sur la possibilité de carrière et de promotion des femmes.

Aux États-Unis, les salaires des femmes représentent environ 75% de ceux des hommes (ratio du salaire médian annuel pour les travailleurs à temps plein). La littérature traditionnelle considère que les diplômes, et l'expérience professionnelle sont les facteurs déterminants du niveau de salaire d'un individu. Selon O'Neill et O'Neill (2005), la différence de qualification et de formation explique peu l'écart de salaire constaté entre les sexes, mais l'expérience professionnelle, mesurée par le nombre d'années travaillées depuis l'âge de 18 ans, le temps de travail, en explique la moitié²⁸. De même, les interruptions de carrières pour raisons familiales impliquent une réduction de salaire de 8% ; or, cela concerne 55% des femmes contre seulement 13% des hommes. Le moindre engagement des femmes dans leur vie professionnelle dû à la charge de famille expliquent 15% de l'écart de salaire entre les sexes. En

28. Les auteurs analysent les sources de différences de salaires entre les sexes pour les individus âgés de 35 à 43 ans. En moyenne, les femmes ont travaillé 2 ans de moins que les hommes et 14% des semaines travaillées par les femmes l'ont été à temps partiel contre 5% pour les hommes. Le travail à temps plein influence positivement le salaire horaire alors qu'inversement travailler à temps partiel est source d'une moindre rémunération horaire. Ce dernier effet est plus marqué pour les hommes que pour les femmes, mais le rendement d'une année travaillée est le même pour les deux sexes.

résumé, les carrières moins continues des femmes relativement à celles des hommes entretiennent les inégalités de salaires entre les sexes.

Reste qu'une partie de l'écart est inexplicée, ce qui peut s'interpréter comme le fruit d'une discrimination pure (Blau et Kahn, 2000)²⁹. Wood, Corcoran et Courant (1993) ont analysé les écarts de salaires sur trois promotions d'étudiants diplômés de la *Law School* de l'université du Michigan (1972 à 1975). Si au début de carrière, les salaires sont sensiblement les mêmes, 15 ans après leur sortie de l'école le salaire des femmes représentent 60% de celui des hommes. 40% de l'écart est lié directement ou indirectement à la parentalité et presque un tiers de cet écart est inexplicé (soit 13 points) ; Weinberger (1998) a examiné la différence de salaires pour des diplômés de l'université et trouve un écart non explicé du même ordre entre 10 et 15 points.

... mais cet écart s'est réduit

S'il reste important, l'écart de salaires entre les sexes s'est réduit depuis les années 1970 (20% de réduction). La baisse de l'écart de salaire entre les Américaines et leur homologues est due à la fois à un effet de génération, avec l'entrée sur le marché du travail des jeunes femmes mieux formées, et subissant une moindre discrimination que leurs aînées, et également à une modification du ratio de salaires femmes/hommes dans une même cohorte. Selon Blau et Kahn (2000), le ratio de salaire a augmenté pour tous les groupes d'âge, mais cela est plus marqué pour les nouvelles générations. L'amélioration pour les 18-34 ans a principalement eu lieu dans les années 1980 alors que pour les plus de 54 ans, elle n'est apparue que dans les années 1990. En revanche la génération des femmes qui avaient 18-34 ans en 1978 a vu son ratio de salaires diminuer de presque 7 points entre 1978 et 1998, alors que pour les générations plus âgées (les 35-44 ans en 1978) il a augmenté de plus de 10 points de pourcentage.

Le resserrement de l'écart de salaires entre les sexes dans les années 1980 s'est produit dans un contexte d'inégalité croissante des salaires, avec un appauvrissement des travailleurs les moins qualifiés. Cette tendance résulte de l'augmentation du rendement de l'éducation et de l'emploi dans les secteurs qualifiés (Blau et Kahn, 2004). Néanmoins, les femmes s'en sont

29. Selon Becker (1957), la discrimination est due au goût des employeurs qui préfèrent embaucher des hommes plutôt que des femmes, ainsi qu'à celui des collègues masculins et des consommateurs. La concurrence devait à long terme supprimer la discrimination, puisque les entreprises les moins discriminantes embaucheraient davantage de femmes dont le coût est plus faible, et auraient des coûts de production plus faibles. Black et Strahan (1999) ont montré que la dérégulation du secteur bancaire survenue au milieu des années 1970 s'est accompagnée d'une réduction de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes.

mieux sorties que les hommes, ce qui mécaniquement à réduit l'écart de salaires entre les sexes. Ceci est dû à l'allongement de leur expérience professionnelle, du fait de carrières plus continues qu'auparavant, à l'amélioration de leur qualification relativement à celle des hommes. En outre, les changements technologiques ont accru la demande de main d'œuvre qualifiée. Ils ont modifié les conditions et la nature du travail dans un sens favorable aux femmes (en particulier cela a permis d'atténuer l'importance de la force physique dans l'emploi) : la généralisation de l'utilisation des ordinateurs expliquerait environ la moitié de la croissance de la demande de travail de femmes (Weinberg, 2000). L'amélioration des caractéristiques des femmes sur le marché du travail leur a permis d'accéder à des postes de plus en plus qualifiés. En conséquence, des hommes sont descendus dans la hiérarchie des emplois, ce qui a alimenté les inégalités de salaires entre eux. Selon Fortin et Lemieux (2000), la moitié de l'augmentation des inégalités de salaires masculins est le résultat d'un effet de compensation de la hausse des salaires des femmes. En outre, le processus de désyndicalisation apparu dans les années 1980 a renforcé cette tendance car il a davantage touché les hommes que les femmes (Blau et Kahn, 2004).

La partie inexplicée de l'écart de salaire entre les sexes a également diminué dans les années 1980 ce qui peut être dû soit à une amélioration relative de la qualification des femmes qui ne serait pas mesurée, soit à une baisse de la discrimination dont elles sont victimes, soit aux deux. Blau et Kahn (2004) estiment que si la première explication est crédible la seconde l'est moins. En effet, durant les années 1980, le gouvernement fédéral a reculé sur le terrain de la lutte contre les discriminations, en particulier il était moins enclin à faire respecter les programmes d'action positive qu'il ne l'était auparavant, comme souligné plus haut (Leonard, 1989). Néanmoins l'amélioration de l'investissement des femmes dans leur vie professionnelle ainsi que leur qualification a limité rationnellement le comportement discriminatoire des employeurs vis-à-vis des femmes.

Depuis les années 1990, la baisse de l'écart de salaire entre les sexes s'essouffle. Plusieurs phénomènes expliquent ce ralentissement. Les améliorations de la qualification relative des femmes y ont été moins importantes que dans les années 1980, et l'accroissement des inégalités au sein de la distribution des salaires masculins a été moins vif que durant la décennie précédente. Enfin, les réformes du *Welfare* instaurées dans les années 1990 ont fait entrer dans l'emploi des femmes peu qualifiées, ce qui a modifié la composition de la population active féminine dans un sens défavorable à la convergence des salaires avec les hommes.

Selon O'Neill (2003), ce ralentissement de la convergence des salaires était inévitable dans la mesure où désormais à l'intérieur de chaque profession les salaires des femmes et des

hommes sont sensiblement les mêmes: en 2000, pour la tranche d'âge 35-43 ans, le ratio femme/homme de salaires horaires était de 97,3% en contrôlant des différences d'éducation, d'expérience et des caractéristiques de chaque profession (le ratio brut étant de 78,2%).

Si les inégalités de salaires entre les sexes ont été réduites en moyenne, cela cache de grandes disparités au sein de la population féminine. Les moins qualifiées n'ont pas connu les améliorations substantielles dont la grande majorité des américaines a bénéficié. Alors que le salaire des femmes travaillant à temps plein s'est accru de plus de 30% depuis le début des années 1970, il a baissé de plus de 2% pour les femmes n'ayant pas le Bac. Cette tendance est avérée pour les hommes ; elle est liée à l'augmentation du rendement relatif des études, la demande de travailleurs qualifiés ayant fortement augmenté ces dernières années. Selon Francine Blau (1998), les femmes plus qualifiées ont vu leur rémunération s'accroître sensiblement tandis que les moins qualifiées ont subi le déclin du syndicalisme et la baisse de la valeur réelle du salaire minimum. Malgré l'accroissement de leur taux d'emploi, les femmes moins qualifiées n'ont pas vu leur salaire augmenter dans les mêmes proportions que ceux des femmes plus qualifiées. En effet, elles ont subi, comme les hommes les moins qualifiés, l'accroissement des inégalités de salaires dues à la plus grande valorisation du niveau de qualification (tendance déjà évoquée plus haut), ce qui explique que leurs salaires n'ont connu une évolution aussi favorable que ceux des plus qualifiées. Mais, contrairement aux hommes peu qualifiés, le niveau de leur salaire a été stimulé par l'augmentation de leur expérience professionnelle (Blank et Shierholz, 2006).

Mise en perspective

La diminution de l'écart de salaire entre les sexes a été particulièrement marquée aux États-Unis sur la période 1979-1999. Selon l'OCDE (2002), l'écart mesuré par un indice 100 en 1979 est de 62 en 1999, contre 66 en France et 86 en Suède. L'écart s'est donc comblé davantage aux États-Unis et en France, les chiffres pour la Suède traduisant un mouvement moins rapide. Néanmoins, en France et en Suède l'écart est sensiblement plus faible qu'aux États-Unis, il s'agit donc plutôt d'un rattrapage plutôt qu'une performance relativement aux deux autres pays (tableau 3). Pour les travailleurs ayant un diplôme du supérieur, l'écart de salaire total tend à se réduire aux États-Unis et en Europe à travers les cohortes, il est supérieur en Europe qu'aux États-Unis à l'exception des jeunes cohortes. Pour les moins qualifiés l'écart de salaires est plus faible en Europe qu'aux États-Unis, en effet la distribution de salaires européens est plus resserrée (Donaldo, Felgueroso et Jimeno, 2002).

Tableau 3 : Rapport femmes/hommes des salaires médians hebdomadaires pour les travailleurs à temps plein

	1979	1989	1996
<i>France</i>	79,9	84,7	89,9
<i>Suède</i>	83,8	78,8	83,5
<i>Etats-Unis</i>	62,5	70,6	76,3

Source : Blau et Kahn, 2000, d'après des données non publiées de l'OCDE.

Note : l'année 1979 pour la Suède correspond à la moyenne de l'année 1978 et 1980.

Selon Blau et Kahn (2000), la distribution des salaires est beaucoup inégalitaire aux États-Unis qu'ailleurs, ce qui pénalise davantage ceux qui sont dans la partie inférieure de la distribution des salaires. Ceci s'explique par une plus grande valorisation des qualifications, par des différences sectorielles et par une plus grande distribution de la productivité des emplois. Les facteurs institutionnels expliquent une partie de ces différences. En Suède, les syndicats jouent un rôle central dans les négociations salariales, qui se font plutôt collectivement ce qui limite la dispersion des salaires. En France, le taux de syndicalisation est faible, et les salaires sont principalement soutenus par le biais du salaire minimum légal, qui n'existe pas en Suède, et qui est rehaussé régulièrement. Aux États-Unis, le niveau de négociation collective est, comme en France³⁰, extrêmement faible, les salaires sont le plus souvent déterminés au niveau de l'usine, y compris dans un même secteur syndiqué ; de plus il n'existe pas de mécanismes formels (ou non) permettant d'étendre des taux de rémunération négociés par les syndicats aux travailleurs non syndiqués, et le salaire minimum légal est beaucoup plus faible qu'en France³¹. Une partie importante de l'écart de salaire entre les sexes aux États-Unis s'explique par le différentiel de salaires entre secteur d'activité et entre les entreprises, ce différentiel résultant du processus de négociation des salaires décentralisé. Alors que les systèmes, qui prévalent en France ou en Suède réduisent les variations de salaires tant entre les secteurs qu'entre les entreprises, ce qui limite l'écart entre les sexes. De plus dans tous les pays, la distribution des salaires féminins se situe au dessous de celle des salaires masculins. Ainsi toute augmentation

30. La loi Auroux a néanmoins introduit en 1982 l'obligation pour les entreprises de négocier les salaires une fois par an.

31 Le salaire minimum légal est plus faible aux États-Unis qu'en France (5,15\$ soit un peu plus de 4 euros contre 6,5 euros net de l'heure en France). En Suède, il n'existe pas de minimum légal, mais plus de 80% des salariés sont syndiqués et 90% occupent un poste encadré par une convention collective, qui définit les salaires. Le salaire minimum serait autour de 7,5 euros de l'heure. Néanmoins aux États-Unis moins de 1,5% des salariés perçoivent le salaire minimum contre 15,6% en France (Eurostat, 2006).

du niveau du salaire minimum, indépendamment du sexe, tend à réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes.

Conclusion

Les progrès faits aux États-Unis en termes d'insertion des femmes sur le marché du travail et en particulier des mères sont indéniables : ces avancées ont permis aux États-Unis de se hisser parmi les pays développés ayant les femmes les plus actives. En outre, le taux de fécondité y est soutenu avec 2,06, les États-Unis sont devant la Suède (1,75) et devant la France (1,91) l'un des champions européens dans ce domaine (Ined, 2002). Ces améliorations cachent néanmoins un bilan plus mitigé.

Tout d'abord, depuis 2000, le taux de participation des femmes au marché du travail décroît légèrement. Les États-Unis, à l'instar des autres pays développés, n'ont pas entamé de réorganisation profonde de la société à la mesure de la « révolution silencieuse » (« *Quiet revolution* ») dont parle Goldin (2004), entamée entre la fin des années 1960 et le début des années 1970.

Ensuite, les femmes ayant obtenu l'égalité ont dû se caler sur la carrière des hommes, ce qui exige un temps de travail long, peu temps à consacrer à la famille, et donc potentiellement un bien-être dégradé. Les États-Unis constituent l'un des rares pays développés où la durée hebdomadaire de travail est de 40 heures, et où il n'existe aucune politique nationale déterminant une durée obligatoire de congés payés. Les droits de congés payés sont laissés à l'appréciation de l'employeur³². Evan Woodward (2001) parle de « *the most vacation-starved country in the industrialized world* », ("le pays industriel le plus affamé de temps libre").

Enfin, cet ensemble repose sur des inégalités sociales qui ne cessent de croître et l'égalité entre les sexes ne vaut pas pour toutes les catégories sociales. En particulier, si l'égalité est proche pour l'ensemble de la population qualifiée, en bas de la distribution des revenus non seulement elle est loin d'être réglée, mais elle est exacerbée par les fondements de la société américaine, pays développé le plus inégalitaire. Les femmes non qualifiées sont moins en emploi que les hommes, elles ont des ressources inférieures et subissent de plein fouet le manque d'investissements publics qui leur permettraient de sortir de l'impasse. Ainsi l'égalité de genre obtenue pour les femmes qualifiées s'est faite au prix d'une plus grande inégalité sociale d'une part, et d'autre part d'inégalités de genre accentuées pour les femmes les moins qualifiées.

32. Dans la pratique les employés d'entreprises moyennes ou grandes bénéficient de 10 jours de congés payés par an en moyenne la première année, pour atteindre 14 jours après 5 ans d'ancienneté et 17 après 10 ans. Les travailleurs font valoir plus de 90% de leurs droits aux congés ce chiffre est plus élevé pour les femmes et les non-qualifiés.

Références bibliographiques

- Aaronson Stephanie, Bruce Fallick, Andrew Figura, Jonathan Pingle, et William Wascher, 2006 : « The Recent Decline in Labor Force Participation and its Implications for Potential Labor Supply », *Division of Research and Statistics Board of Governors of the Federal Reserve System*, Mars.
- Albrecht James, Anders Björklund et Susan Vroman, 2003 : “Is there a Glass Ceiling in Sweden?”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, n° 1.
- Anker Richard, Helina Melkas et Ailsa Korten, 2003: “Gender-based occupational segregation in the 1990”, *International Labor Office, Working Paper*, n° 16.
- Baxter Janeen et Erik Olin Wright, 2000: “The Glass Ceiling Hypothesis : A comparative Study of the United-States, Sweden and Australia”, *Gender and Society*, Vol. 14, n° 2.
- Beller Andrea, 1982: «Occupational Segregation by Sex : Determinants and Changes », *The Journal of Human Resources*, Vol. 17, n° 3.
- Bertrand Mariane et Kevin F. Hallock, 2000: “The Gender Gap in the Top Corporate Jobs”, *NBER Working Paper Series*, n° 7931.
- Black Sandra and Chinhui Juhn, 2000: “The Rise of Female Professionals: Are Women Responding to Skill Demand?”, *American Economic Review*, Vol.90, n° 2.
- Blank Rebecca et Heidi Shierholz, 2006 : “Exploring gender Differences in Employment and Wage Trends among less Skilled Workers”, *NBER Working paper Series*, n° 12494.
- Blank Rebecca, 2002: “Evaluating Welfare Reforms in the United States”, *NBER Working Paper Series*, n° 8983.
- Blank Rebecca et Heidi Shierholz, 2006 : “Exploring Gender Differences in Employment and Wage Trends Among Less-Skilled Workers”, *NBER Working Paper Series*, n° 12494.
- Blau Francine et Lawrence Kahn, 2000: “Gender differences in Pay”, *NBER Working Paper Series*, n° 7732.
- Blau Francine et Lawrence Kahn, 2004: “The US Gender Pay Gap in The 1990’s : Slowing Convergence”, *NBER Working Paper Series*, n° 10853.
- Blau Francine et Lawrence Kahn, 2005: “Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women : 1980-2000”, *NBER Working Paper Series*, n° 11230.
- Blau Francine, Patricia Simpson et Deborah Andersen, 1998 : « Continuing progress : Trends in occupational segregation in the United-States on the 1970’s and the 1980’s », *NBER Working Paper Series*, n° 6716.
- College Graduates." *Industrial Relations*. 37:1, pp. 67-84.

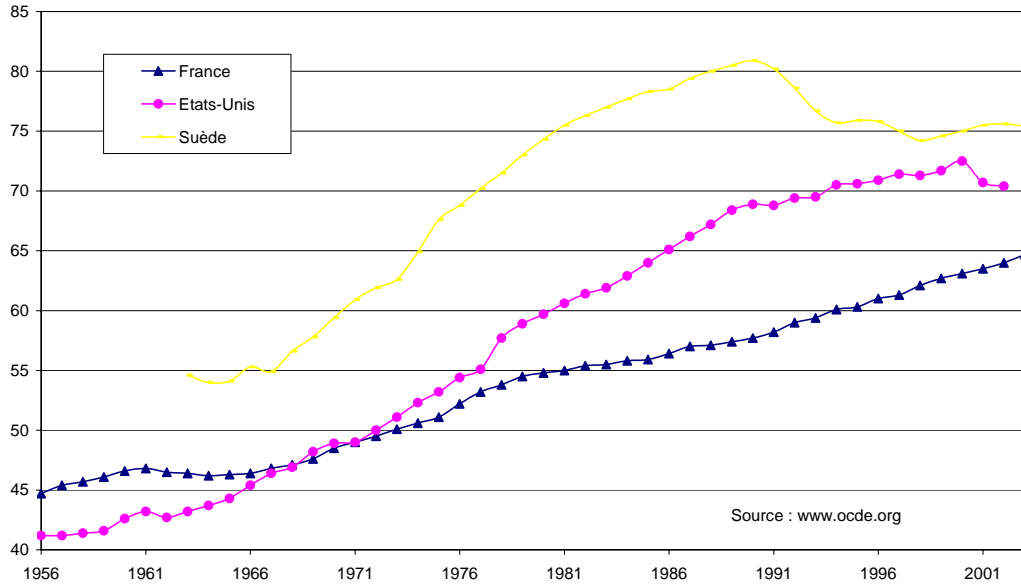
- Dolado Juan J., Florentino Felgueroso et Juan F. Jimeno, 2002 : « Recent Trends in Occupational segregation Gender : A Look Across the Atlantic », *Discussion Paper IZA DP*, n° 524.
- Eissa Nada et Hillary Hoynes, 1998 : “Earned Income Tax credit and the labor Supply of Married Couples”, *NBER Working paper Series*, n° 6856.
- Eissa Nada et Hillary Hoynes, 2005: “Behavioral Responses to Tax: Lessons from EITC and Labor Supply”, *NBER Working paper Series*, n° 11729.
- Eissa Nada, Henrik J. Kleven et Claus T. Kreiner, 2004 : « Evaluation of four Tax Reforms in the United States : Labor Supply and Welfare effects for Single Mothers », *NBER Working paper Series*, n° 10935.
- Ellwood David, 2000: “The Impact of the Earned Income Tax Credit and Social Policy reforms on Work, Marriage and Living Arrangements”, *National Tax Journal*, Vol.53, n°4, part.2.
- Emerek Ruth, Hugo Figueiredo, Pilar Gonzalez, Lena Gonas et Jill Rubery, 2003 : “Indicators on Gender Segregation”, *Université de Porto, DP 2003-02*,
<http://www.fep.up.pt/investigacao/cete/papers/index.html>.
- Fortin Nicole et Thomas Lemieux, 2000: “Are Women’s Gains Men’s Losses ? A Distributional Test”, *American Economic Review*, Vol.90, n° 2.
- Gilles Christel, 2003: “L’accueil et l’éducation des jeunes enfants aux Etats-Unis”, *Etudes et Résultats*, DREES, n° 233.
- Goldin Claudia, 1990 : *Understanding the Gender Gap : An Economic History of American Women*, New York: Oxford University Press.
- Goldin Claudia, 2004 : « From the valley to the Summit : The Quiet revolution that transformed women’s work”, *Working Paper NBER*, n° 10335.
- Gronau Reuben, 1973 : “The Effect of Children on the Housewife Value of Time”, *Journal of Political Economy*, Vol.81, n° 2.
- Heckman James, 1974 : “Effects of The Childcare Programs on Women’s Work Effort”, *Journal of Political Economy*, vol.82, n° 2.
- Huber Evelyne, John D. Stephens, David Bradley, Stephanie Moller, et Francois Nielsen, 2001: “The Welfare State and Gender Equality”, Papier présenté au Meetings of the Research Committee, *International Sociological Association (Poverty, Social Welfare, and Social Policy)*, Oviedo, Espagne.
- Leibowitz Arleen, Jacob Klerman et Linda Waite, 1992 : « Women’s Employment During Pregnancy and Following Birth », *NLS Discussion Paper*, US Department of Labor Bureau of Labor Statistics, n° 92-11.

- Leonard Jonathan S, 1984: « The impact of Affirmative Action on Employment », *Working Paper NBER*, n° 1310.
- Leonard Jonathan S., 1989: « Women and Affirmative Action », *Journal of Economic Perspectives*, Vol.3, n° 1.
- Lewis Jane, 2006 : « Quels moyens pour promouvoir quelle égalité des sexes ? Les inégalités hommes-femmes dans la division du travail rémunéré et non rémunéré », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 1.
- Lombard Karen, 1999: “Women’s Rising Market Opportunities and Increased Labor Force Participation”, *Economic Inquiry*, Vol.37, n° 2.
- Meyer Bruce, 2002: “Labor Supply at the Extensive and Intensive Margins: The EITC, Welfare and Hours Worked”, *American Economic Review*, Vol.92, n° 2.
- Meyer Bruce et Dan Rosenbaum, 2000: “Making Single Mothers Work : Recent Tax and Welfare Policies and its Effects”, *NBER Working paper Series*, n° 7491.
- Meyer Bruce et Dan Rosenbaum, 2001: “The Welfare, The Earned Income Tax Credit and the Labor Supply of Single Mothers”, *The Quarterly Journal of Economics*, août.
- Mincer Jacob, 1962 : “Labor Force Participation of married Women”, in *Aspects of Labor Economics*, Ed. H. Greg Lewis, University National Bureau Conference Series, n° 14, Princeton University.
- Myers Caitlin Knowles, 2005: “A Cure for Discrimination? Affirmative Action and the Case of California Proposition 209”, *Discussion Paper IZA DP*, n° 1674.
- Myers Caitlin Knowles, 2005:« A Cure for Discrimination? Affirmative Action and the Case of California Proposition 209 », *Discussion Paper IZA DP*, n° 1674.
- O’Neill June and Dave O’Neill, 2005: “What Do wage Differentials Tell Us about Labor Market Discrimination?”, *NBER Working Paper Series*, n° 11240.
- OCDE, 2002: *Perspectives de l’emploi*.
- Périer Hélène, 2007, “Dix ans après la Réforme du Welfare Américain”, *Lettre de l’OFCE*, n° 279.
- Rowe Gretchen et Linda Giannarelli, 2006 : “Getting On, Staying On, en Getting Off Welfare : The Complexity of State-by-State Policy Choices”, *The Urban Institute*, Series A, n°A-70.
- Solow Robert, 2003: “Quelques enseignements de la réforme de l’aide sociale aux Etats-Unis », *Prisme*, n° 2.
- US Census Bureau, 2005: « Who’s Minding the Kids ? Child Care Arrangements : Winter 2002”, *Household Economic Studies*, p.70-101.

- Waldfoegel Jane, Sandra Danziger, Sheldon Danziger et Kristin Seefeldt, "Welfare Reform and Lone Mothers' Employment in the US », *CAS Paper, Center for Analysis of Social Exclusion*, London School of Economics, n° 47, 2001.
- Weinberg Bruce A., 2000: "Computer Use and the demand for Female Workers", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, n° 2.
- Weinberger Catherine J. 1998. "Race and Gender Wage Gaps in the Market for Recent
- Welch Finis, 2000: "Growth in Women's Relative Wages and in Inequality Among Men : One Phenomenon or two?", *American Economic Review*, Vol. 90, n° 2.
- Wood Robert G., Mary E. Corcoran et Paul N. Courant, 1993 : "Pay Differences Among Highly Paid : The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries", *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, n° 3.
- Woodward Evan, 2001 : "Are Americans 'Vacation Starved'?", <http://www.accuracy.org/article.php?articleId=30&type=&searchterms=woodward>, (le 16 août).

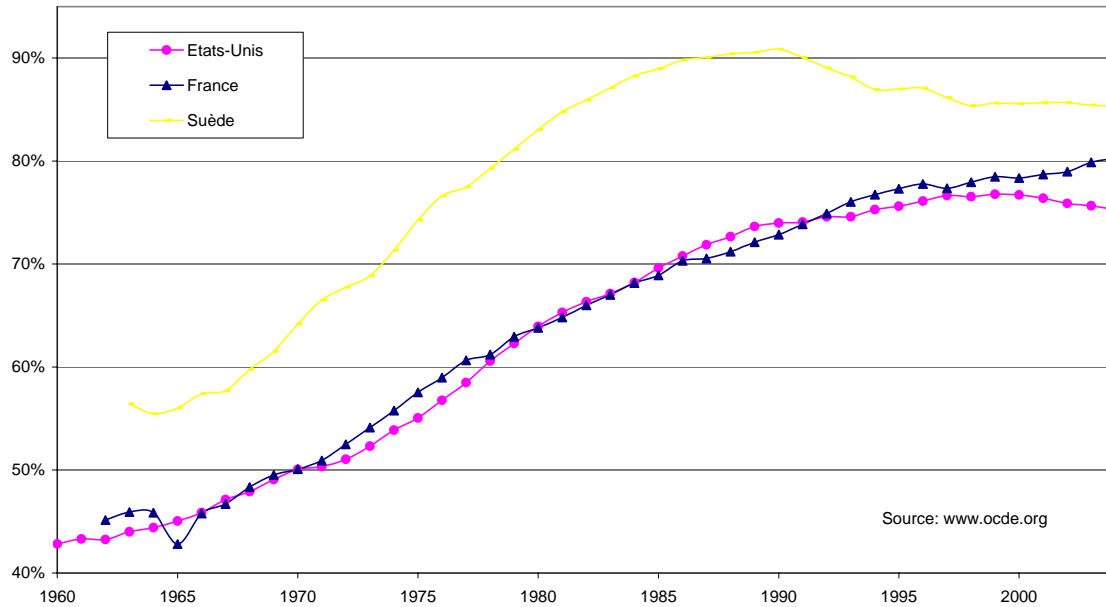
Graphique 1 :

Evolution du taux d'activité des femmes aux Etats-Unis, en France, et en Suède
entre 1956 et 2004
(de 15 à 64 ans)



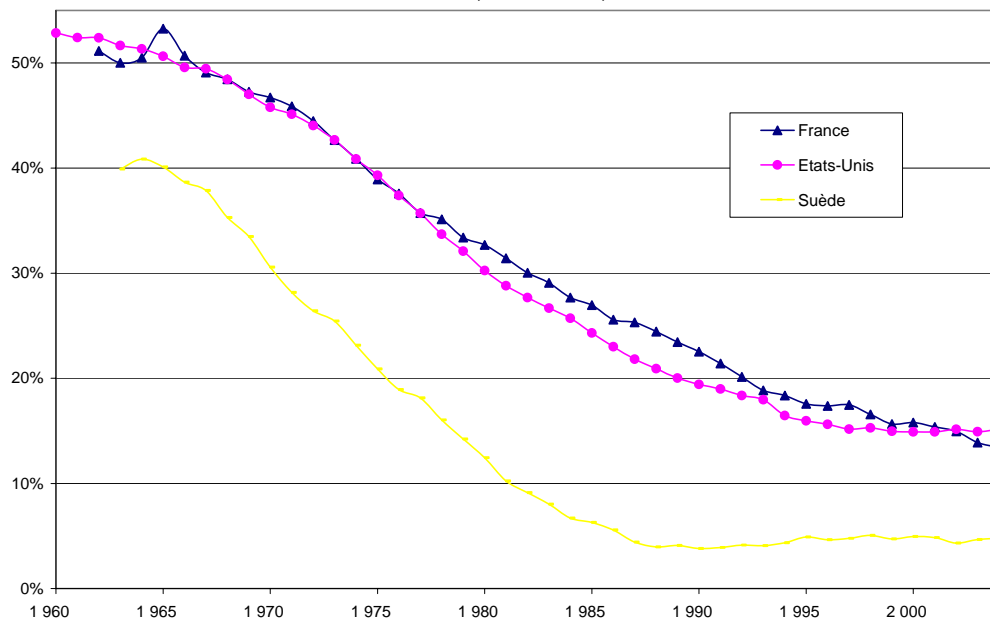
Graphique 2 :

Evolution des taux d'activité aux Etats-Unis, en France et en Suède pour les femmes âgées entre 1960 et 2004 (de 25 à 55 ans)



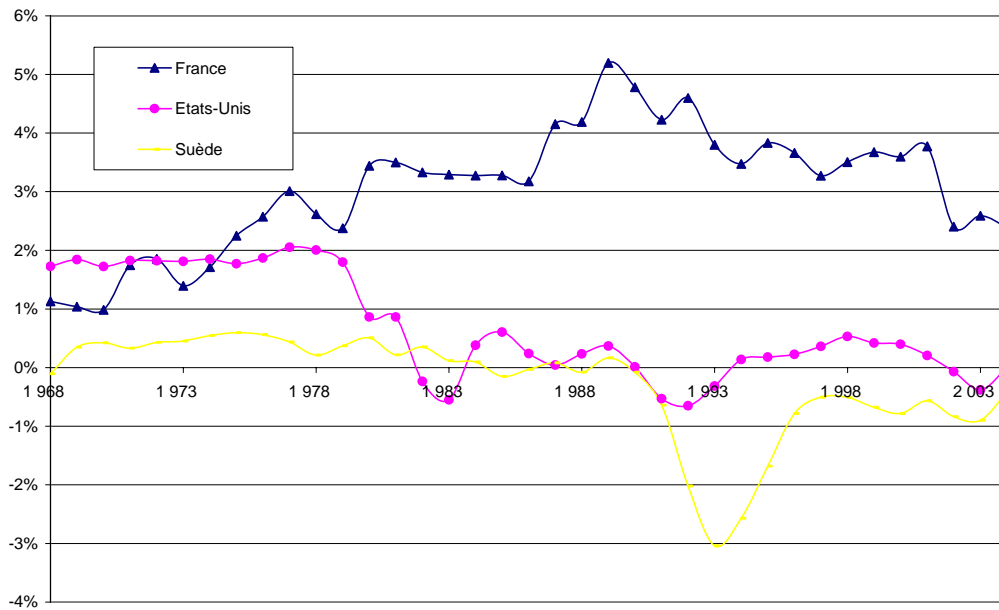
Graphique 3 :

Evolution de l'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes aux Etats-Unis, en France et en Suède (taux d'activité des hommes - taux d'activité des femmes) (de 25 à 55 ans)



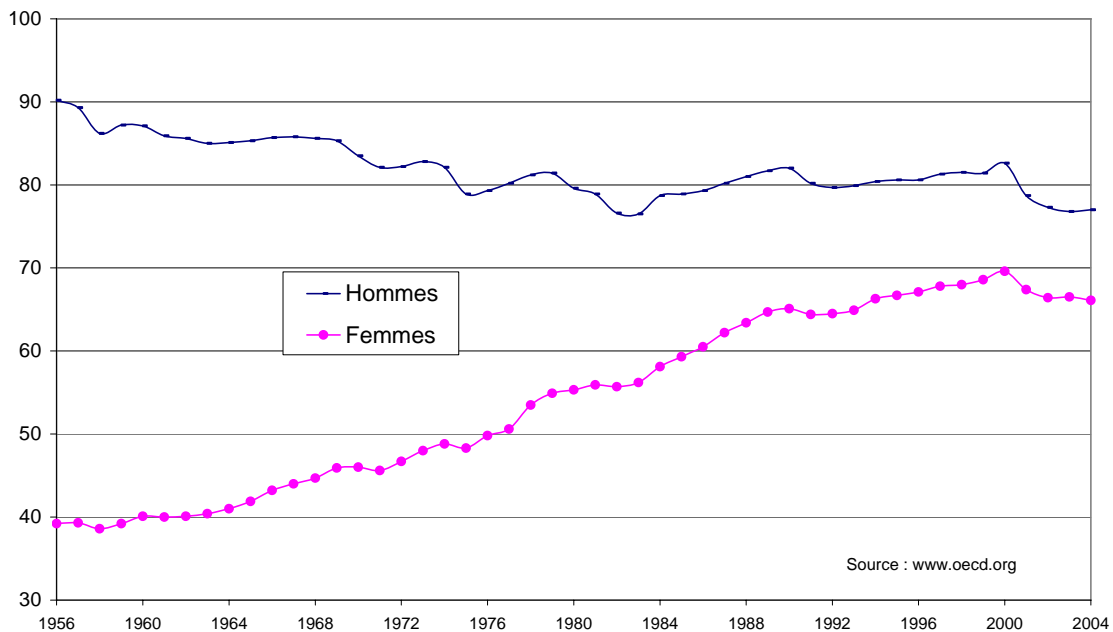
Graphique 4 :

Evolution de l'écart de taux de chômage entre les femmes et les hommes aux Etats-Unis, en France et en Suède (de 25 à 55 ans)



Graphique 5 :

Taux d'emploi par sexe aux Etats-Unis (15 à 64 ans)



Graphique 6 :

