



HAL
open science

L'impact de la maternité sur l'activité des femmes aux Etats-Unis

Hélène Périvier

► **To cite this version:**

Hélène Périvier. L'impact de la maternité sur l'activité des femmes aux Etats-Unis. Brussels Economic Review , Editions du DULBEA, 2008, 51 (2/3), pp.221 - 242. hal-03461894

HAL Id: hal-03461894

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03461894>

Submitted on 1 Dec 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'IMPACT DE LA MATERNITÉ SUR L'ACTIVITÉ DES FEMMES AUX ÉTATS-UNIS

**HÉLÈNE PÉRIVIER (SCIENCES PO, CENTRE DE RECHERCHE EN ÉCONOMIE
DE SCIENCES PO (OFCE))**

RÉSUMÉ :

Aux Etats-Unis, durant les décennies 1970 et 1980, l'entrée massive des mères en couple sur le marché du travail a permis d'alimenter la croissance de l'activité féminine ; durant la décennie suivante, la participation des mères isolées a pris le relais sous l'impulsion des réformes de l'aide sociale au milieu des années 1990. Malgré ces tendances générales, la maternité pèse toujours sur les trajectoires professionnelles des femmes. L'environnement institutionnel américain peu favorable à l'équilibre entre vies familiale et professionnelle explique en partie cette pénalité que subissent les mères relativement aux hommes et aux femmes sans enfant.

ABSTRACT:

During the decades 1970 and 1980 in the United States, the married mothers' participation to the labor market has grown dramatically; this has been the mainspring of the female labor force increase. During the next decade, single mothers have experience a growing labor force involvement. Despite these trends, motherhood has still a negative impact on mothers' careers: interruptions, part time employment and lesser wage. The institutional structure in the United States does not support working mothers, who struggle to balance their family life and working life. This explains in part the motherhood penalty.

JEL CLASSIFICATION: J13, J16, J18, J22.

KEYWORDS: United States, maternity, labor force, gender gap.

INTRODUCTION

Les Etats-Unis cumulent une fécondité dynamique et des taux d'activité des femmes relativement élevés. Malgré cela, comme dans tous les pays de l'OCDE, la maternité pèse sur l'activité des femmes et sur leur trajectoire professionnelle. Les femmes assument l'essentiel des tâches domestiques et familiales et cette inégale répartition du travail entre les sexes se renforce avec l'arrivée d'un enfant (Anxo, Flood, Mencarini, Pailhé, Solaz et Tanturini, 2007).

Si Européennes et Américaines évoluent dans des contextes socio-culturels inégalitaires comparables, les premières ont néanmoins à leur disposition des services publics, des droits sociaux qui leur permettent de gérer plus facilement les difficultés liées à l'articulation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle (congés de maternité, congés parentaux, modes de garde subventionnés...). Certes, ces dispositifs peuvent entériner une répartition sclérosée des rôles de chaque sexe, puisque ce sont les femmes qui les utilisent principalement ; cependant ils peuvent aussi leur permettre d'avancer et de progresser dans la sphère économique (de façon plus ou moins marquée selon les pays). L'Etat Providence américain, dit « résiduel » au sens d'Esping Andersen, soutient peu les familles, et l'essentiel de la politique familiale vise à réduire la pauvreté. Les mères américaines font donc face à un environnement institutionnel défavorable à leur insertion sur le marché du travail : les congés parentaux sont quasiment inexistantes et l'offre de modes de garde est essentiellement fournie par le marché ou informelle. Pourtant beaucoup d'entre elles travaillent. L'objet de cet article est de faire la lumière sur ce point et d'évaluer l'impact de la maternité sur l'activité des mères à partir de la littérature existante.

Une première partie retrace l'évolution des taux d'activité des mères en longue période. Aux Etats-Unis, la participation des mères mariées a été particulièrement dynamique durant les décennies 1970 et 1980. Puis durant les années 1990, l'entrée des mères isolées sur le marché du travail a pris le relais et a permis d'alimenter la croissance des taux d'activité féminins. Si les mères sont désormais majoritairement actives, il n'en reste pas moins que la maternité continue de peser sur leur parcours professionnel, en termes de participation mais aussi de temps de travail et de salaire. La deuxième partie développe ces liens entre activité et maternité. Enfin, une troisième partie décrit le contexte institutionnel qui joue un rôle central dans le développement de la participation au marché du travail des femmes avec enfants. Les réformes de la politique sociale du milieu des années 1990 ont fortement stimulé l'emploi des mères isolées : elles sont désormais sommées de travailler. Mais, ces injonctions n'ont pas été suivies d'un remodelage massif des politiques familiales visant permettre aux parents de jeunes enfants de rester actifs. Ainsi, faute de modes de garde subventionnés de qualité et en quantité suffisante, la garde des jeunes enfants repose fortement sur des arrangements familiaux, qui comblent en partie le manque d'investissement public.

1. LES GRANDES TENDANCES DE L'ACTIVITÉ DES MÈRES

1.1. L'ÂGE D'OR DE L'ACTIVITÉ DES MÈRES

Aux Etats-Unis, les femmes sont massivement entrées sur le marché du travail durant les dernières décennies. Le taux d'activité des femmes âgées de plus de 16 ans est passé de 46% en 1965 à 66% en 1985 pour finalement atteindre un peu plus de 73% durant les années 2000 (graphique 1) ; l'écart avec les taux d'activité des hommes s'est considérablement réduit passant de presque 50 points de pourcentage en début de période à moins de 15 dans les années 2000.

Si les femmes célibataires ont été les premières à investir la sphère marchande, les femmes mariées, en particulier celles ayant des enfants ont pris le relais à partir des années 1970. Ce groupe est traditionnellement moins actif que celui des célibataires du fait de l'influence du modèle familial du *male breadwinner* ; dès la mise en couple, l'activité des femmes se contracte, et ce phénomène s'accroît avec l'arrivée des enfants. Malgré cela, le taux d'activité des femmes mariées avec enfants à charge (de moins de 18 ans) est passé 45% en 1975 à 70% en 1995 (Cohany et Sok, 2007). Cette augmentation de l'activité des mères en couple a été le moteur de la croissance de l'emploi féminin durant les années 1970 et 1980, et ceci de façon particulièrement marquée en fin de période. Leurs carrières, y compris celles des mères de jeunes enfants, se sont sensiblement allongées entre 1975 et 1990 (Lombard, 1999, graphique 2). Durant la décennie suivante, la hausse s'est poursuivie mais à un rythme moins soutenu.

Ce surcroît d'activité des mères tient en partie à l'amélioration de leurs caractéristiques du point de vue de l'emploi (niveau d'éducation, âge plus tardif de la maternité, nombre d'enfants...). Celle-ci expliquerait un cinquième de l'augmentation du taux d'emploi des mères de jeunes enfants vivant en couple entre 1971 et 1990 (Leibowitz et Klerman, 1995). Mais cela tient aussi à une modification profonde de leur comportement durant cette période. Elles sont devenues moins sensibles à la situation professionnelle de leur conjoint : l'élasticité de leur offre de travail relativement au salaire de leur conjoint a baissé de plus de 40% en valeur absolue durant cette période, pour atteindre -0,2 en 2000 (Blau et Kahn, 2005). Ceci concerne tous les niveaux d'éducation et également les mères de jeunes enfants. Ainsi, les femmes cessent de se considérer comme le second apporteur de revenu pour la famille, puisqu'elles accordent moins d'importance au niveau de salaires de leur conjoint pour décider de travailler ou non.

Selon Leibowitz et Klerman (1995), durant cette même période, les femmes mariées seraient devenues plus réactives au niveau de leur propre salaire. Mais, Lombard (1999) avance au contraire qu'elles réagiraient moins qu'auparavant à l'évolution de leur salaire potentiel. L'incitation au travail induite par les augmentations des salaires des femmes expliquerait moins de 15% de l'accroissement de l'emploi des femmes mariées, quel que soit le niveau de qualification sur la période 1975-1991. Selon Blau et Kahn (2005), l'élasticité de l'offre de travail des femmes mariées par rapport à leur propre salaire s'est réduite de plus de 50% entre 1980 et 2000 se rapprochant de celles des hommes et de celles des femmes célibataires. Elle est passée de 0,8 au début des années 1980 pour atteindre

0,6 dans les années 1990 puis 0,4 en 2000. Les femmes investissent donc dans leur propre carrière pour être indépendantes financièrement (Goldin, 1990), le salaire auquel elles peuvent prétendre ayant de moins en moins d'importance dans leur décision. Elles anticipent notamment une potentielle séparation, le taux de divorce ayant sensiblement augmenté durant les décennies en question. Ainsi, les femmes mariées se comportent de plus en plus comme des femmes célibataires et des hommes du point de vue de l'activité.

L'accroissement de la participation des femmes mariées a permis d'alimenter l'emploi des Américaines durant les années 1980 ; la décennie suivante a été celle du développement de l'emploi des mères isolées qui a connu une progression spectaculaire¹. Théoriquement, ces femmes sont plus actives que les mères en couple, car elles ont impérativement besoin d'un salaire pour vivre. Ceci vaut dans la plupart des pays développés. Mais aux Etats-Unis, les mères isolées n'ayant pas de qualification affichaient des taux d'activité particulièrement bas. Le milieu des années 1990 marque une rupture de tendance. Le taux d'emploi des mères isolées en général est passé de 72,5% en 1992 à 87,5% en 1999 (Eissa et Hoynes, 2005), dépassant celui qui prévaut en France (68%)² ; celui des mères isolées non qualifiées³ a augmenté de 11 points entre 1990 et 1997 et de 27,5 points entre 1986 et 2000 (Meyer, 2002)⁴. De même, les mères célibataires n'ayant jamais été mariées et qui avaient un taux d'activité faible autour de 55%, sont depuis la fin des années 1990 actives à 70% (Waldfoegel, Danziger, Danziger et Seefeldt, 2001). Ces dernières tendances sont liées à la réorientation générale de la politique sociale vers l'emploi pour tous.

1.2. VERS UN RETOUR EN FORCE DE LA « LA MÈRE AU FOYER » ?

Depuis la fin des années 1990, l'activité des femmes semble s'essouffler. Après un point culminant en 2000, elle se contracte et le taux d'activité des nouvelles générations de femmes s'est stabilisé après 30 ans d'augmentation ininterrompue (Aaronson, Fallick, Figura, Pingle, et Wascher, 2006). L'activité des femmes mariées, qui avait été l'élément clé de l'augmentation de l'activité féminine pendant les années 1980, a augmenté à un rythme plus lent dans les années 1990, pour décroître au début des années 2000. Ainsi, le taux d'emploi des mères⁵ mariées 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). Cette baisse s'inscrit dans une baisse généralisée d'activité qui vaut également pour les hommes et les femmes sans enfant. Les raisons de ce repli sont à la fois liées à la conjoncture économique et à des facteurs structurels⁶.

¹ 25% des enfants âgés de moins de 18 ans vivent avec leur mère célibataire et leur taux de pauvreté est extrêmement élevé : 42% contre 17 pour l'ensemble des familles avec enfants.

² Notons qu'en France les mères isolées sont particulièrement affectées par le chômage, leur taux d'activité est de l'ordre de 80%.

³ Celles n'ayant pas le *High School degree*.

⁴ 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.

⁵ Agées de 16 à 44 ans.

⁶ 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.

Les mères ont été particulièrement affectées cette contraction de l'emploi : entre 1999 et 2003, les taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 44 ans ont baissé de 4,4 points pour les femmes avec enfants et de 3,2 points celles sans enfants et de 2,5 points pour les hommes⁷ (*US Department of Labor*). Ce recul de l'activité des mères n'épargne pas les plus diplômées (Périver, 2008). Leur taux d'activité est passé de 85% en 1997 à moins de 82% en 2003. Même si ces taux restent élevés, ils indiquent une tendance générale qui affecte le volume d'emploi des femmes. Cette évolution a été largement interprétée comme le retour de la mère au foyer par les média américains. Cependant, les causes de ce repli de l'activité féminine sont plus complexes qu'une simple redécouverte du modèle traditionnel. Boushey (2008) montre que si l'effet négatif de la présence d'enfant sur l'emploi des femmes a augmenté entre 2000 et 2005, ces modifications ne sont pas statistiquement significatives⁸. Ainsi, il s'agirait plutôt d'un effet lié à la conjoncture économique, qui a été défavorable à l'emploi des femmes. En effet, le marché du travail n'a jamais retrouvé son dynamisme d'avant le retournement conjoncturel de 2001. Les créations d'emplois ont été bien en-deçà de l'accroissement de la population en âge de travailler, ce qui induit mécaniquement une baisse des taux d'emploi⁹ (Boushey, Rosnick et Baker, 2005). La mollesse des créations d'emplois a touché le travail des femmes et des hommes, mais elle aurait affecté disproportionnellement les premières, car elle se serait concentrée davantage sur les secteurs d'activité qui emploient majoritairement des femmes.

Au final, il ressort qu'une partie des mères américaines se sont bien repliées dans la sphère familiale, mais il semble que la raison principale n'est pas tant la renaissance du modèle de « Monsieur Gagnepain » qu'une contrainte d'organisation forte qui pèse sur elles. En effet, alors que dans le contexte de marché du travail tendu des années 1990, les employeurs avaient dû se montrer inventifs et généreux en matière d'outils favorisant l'articulation entre les vies familiale et professionnelle afin de fidéliser leurs employées, à partir des années 2000 ils ont revu leur générosité à la baisse, le marché du travail leur étant à nouveau favorable, ce qui a poussé une partie des mères à se retirer du marché du travail dans un pays où les modes de garde se font rares (Boushey, Rosnick et Baker, 2005). Pourtant la fécondité américaine est dynamique et malgré son repli, le taux d'activité des mères reste élevé.

⁷ Alors que la baisse des taux d'emploi est plus marquée pour les femmes avec enfants que pour celles n'en ayant pas, les pères (- 1,9 points) ont été moins affectés que les hommes sans enfant (- 2,8 points) par le manque de création d'emplois. Ceci confirme le fait que la paternité renforce l'emploi des hommes.

⁸ L'augmentation de la pénalité sur l'emploi des femmes engendrée par la présence d'un enfant n'est significative que lorsque le point de départ est l'année 2000 (une année atypique), mais sur la tranche 2001-2005 la tendance n'est plus significative (Boushey, 2008).

⁹ Selon les auteurs, le taux de chômage est resté faible (autour de 5%) car des millions de travailleurs ont quitté le marché du travail.

2. FÉCONDITÉ ET ACTIVITÉ DES FEMMES : LE MIRACLE AMÉRICAIN ?

2.1. UNE FÉCONDITÉ DYNAMIQUE...

Les Etats-Unis ont une natalité dynamique, ce qui les distingue de la plupart des pays développés, qui connaissent le plus souvent un déclin démographique. Les Américaines, à l'instar des Françaises en Europe, font des enfants, mais les premières davantage que les secondes, avec respectivement un taux de fécondité de 2,48 contre 1,94 en 2004. En France, qui est pourtant le pays le plus fécond d'Europe, la fécondité est inférieure à la fécondité médiane des 51 Etats américains (Eberstadt, 2007). Comment expliquer le dynamisme des naissances aux Etats-Unis ?

Une première explication tient à la structure de la population. L'arrivée d'immigrants d'origine hispanique, population particulièrement féconde, (le taux de fécondité pour cette population est de 2,9 contre 1,8 pour les femmes blanches non hispaniques) a tiré la fécondité américaine vers le haut : la proportion de femmes hispaniques ayant plus que doublé en un quart de siècle. Cependant cela ne permet d'expliquer qu'une faible part du dynamisme démographique américain (Sardon, 2006).

Une seconde explication tient à une spécificité des Etats-Unis : la fécondité y est beaucoup plus précoce : le report des naissances qui caractérise les pays développés en général y a été beaucoup plus limité et la fécondité des femmes de moins de 25 ans s'est stabilisée à un niveau sensiblement plus élevé qu'en Europe et qu'en France en particulier. Ainsi selon l'OCDE, pour 1000 jeunes femmes, on compte moins de 10 naissances en France contre plus de 50 aux Etats-Unis (OCDE, 2007). Le dynamisme de la natalité actuelle a comme point de départ une augmentation brutale et soudaine durant les années 1980 des taux de fécondité des femmes jeunes (moins de 30 ans) et particulièrement des très jeunes, celles ayant moins de 20 ans (Sardon, 2006). Les grossesses des adolescentes se concentrent sur la fraction la plus pauvre et la moins éduquée de la population, qui n'ont pas accès à un service public de prise en charge du « type planning familial », comme c'est le cas en France par exemple (Jones, Forrest, Henshaw, Silverman et Torres, 1989). Mais ce phénomène, bien que très important, n'explique pas l'intégralité du fossé qui existe entre la France et les Etats-Unis, car la fécondité des adolescentes ne représente qu'un dixième de l'indice total de fécondité (Eberstadt, 2007).

Enfin, le manque d'accès à la contraception, du fait de son coût et du manque d'information explique une partie de ce dynamisme : presque un tiers de la fertilité américaine repose des grossesses non désirées.

Les performances américaines en matière de fécondité sont donc le fruit de multiples facteurs : immigration, contexte institutionnel, culturel et religieux, le poids des naissances non désirées, pauvreté, illettrisme, fonctionnement du système de santé (Frejka, 2004). Quelle qu'en soit l'origine, les femmes américaines sont mères plus tôt que les Européennes, ce qui a des conséquences sur leurs activités et sur leurs carrières futures.

2.2. ...QUI PÈSE SUR L'ACTIVITÉ DES MÈRES

Malgré les évolutions des décennies 1970, 1980, 1990 décrites dans la première section, l'arrivée d'un enfant pèse sur l'activité des la mère et stimule l'emploi du père aux Etats-Unis, comme dans presque tous les pays développés (OCDE, 2002). Les mères se retirent du marché du travail pour s'occuper de l'enfant. Mais les femmes avec enfants n'ont pas nécessairement les mêmes caractéristiques observables que celles qui n'en n'ont pas et cela peut expliquer une partie de cet écart. Même en tenant compte de ces différences, les femmes américaines avec enfants ont un taux d'emploi de presque 13 points inférieur à celui des femmes sans enfants à charge (Boushey, 2008). « Avoir des enfants à charge » est donc un élément qui pénalise l'emploi des mères. Plus le nombre d'enfants est important plus les taux d'activité des mères se réduit (tableau 1).

L'âge de l'enfant est également un élément déterminant dans les parcours professionnels des mères : les taux d'activité des femmes sont d'autant plus bas que l'enfant est jeune. Jusqu'aux années 1980, les femmes avec de jeunes enfants étaient moins actives que celles ayant des enfants scolarisés. Néanmoins, le taux d'activité des mères, mariées ou non, ayant un enfant de moins de 6 ans est passé de 40% dans les années 1970 à plus de 65% aujourd'hui (graphique 2). De même l'activité des mères de très jeunes enfants a sensiblement progressé pour atteindre 62% pour les mères d'enfants de moins de 3 ans et 53% pour celles ayant un enfant de moins d'un an. La grossesse et la présence d'un très jeune enfant (moins de 3 mois) seraient moins qu'avant synonyme de réduction de l'activité des mères mariées (Leibowitz et Klerman, 1995). Néanmoins, le taux de participation au marché du travail des mères dont le plus jeune enfants a moins d'un an est de 20 points de pourcentage inférieur à celui des mères dont le plus jeunes a plus de 12 ans (graphique 3). Ainsi, « avoir un enfant en bas âge » reste un facteur défavorable à l'emploi des mères, même si son effet a sensiblement baissé à partir de la fin des années 1990 : dans les années 1980 et 1990, « avoir un enfant âgé de 1 à 6 ans » réduisait les taux d'emploi des mères de plus de 25 points de pourcentage, toutes choses égales par ailleurs (Boushey, 2008 ; Juhn et Murphy, 1996), cet effet est d'environ 18 points en 2005 (Boushey, 2008).

TABLEAU 1. TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ÂGÉES DE 25 À 54 ANS ET ÉCART AVEC LE TAUX D'EMPLOI DES HOMMES, SELON LE NOMBRE D'ENFANTS EN 2000

	Total		Sans enfant		1 enfant		2 enfant 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 Etats-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.

TABLEAU 2. TAUX D'ACTIVITÉS DES MÈRES (ÂGÉES DE 15 À 44 ANS) AUX ÉTATS-UNIS SELON L'ÂGE DU PLUS JEUNE ET LE NOMBRE D'ENFANTS, EN 2006

Age du plus jeune enfant	Moins d'1 an	Entre 1 et 2 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 6 et 11 ans	Plus de 12 ans
<i>Selon le nombre d'enfant</i>					
Avec 1 enf.	62,9	65,1	73,4	77,3	82,3
Avec 2 enf. et +	51,4	59,6	65,4	73,1	77,4
<i>Selon le niveau d'étude</i>					
Sans le Bac					
Bac	33,1	42,8	52,5	59,1	65,1
Etudes sup (graduate)	55,8	60,4	69,1	72,9	79,3
	73,8	72,8	76	80,7	84

Source : U.S. Census Bureau,

<http://www.census.gov/population/socdemo/fertility/cps2006/table12-acr.xls>.

L'effet négatif de la maternité sur l'emploi des femmes est d'autant plus marqué qu'elles sont peu ou pas qualifiées : parmi les mères sans aucune qualification et ayant un très jeune enfant, seulement trois femmes sur dix sont actives contre plus de 7 sur 10 pour celles ayant fait des études supérieures.

Le niveau de revenu de la famille semble influencer l'activité des femmes avec enfants, même si cela diminue sous l'effet de la moindre réactivité des femmes au niveau de salaire de leur conjoint. Le graphique 4 indique que jusqu'à 50 000 dollars de revenu annuel, le taux d'activité des mères augmente avec le revenu de la famille et l'âge de l'enfant le plus jeune. En effet, « faire garder son enfant » est coûteux pour les familles, au moins jusqu'à leur scolarisation. Or le salaire auquel certaines femmes peuvent prétendre est trop faible au regard des coûts de garde de leur jeune enfant, cet effet s'atténue à mesure que le benjamin grandit. Mais au-delà de ce seuil de revenu, le taux d'activité des mères baisse légèrement lorsque le benjamin a moins de 2 ans, ce qui pourrait provenir d'un effet revenu : à partir d'un certain niveau de richesse, les mères peuvent se permettre de s'arrêter de travailler pour s'occuper elle-même de leur enfant. Une étude statistique publiée dans *Harvard Business Review* en mars 2005 conforte cette hypothèse (Hewlett et Buck Luce, 2005) : 37% des femmes qualifiées¹⁰ affirment avoir interrompu leur carrière, et 43% des femmes avec enfants. Les raisons invoquées sont multiples : le temps consacré aux enfants et aux personnes âgées, la pression sur le lieu de travail, le manque de motivation du au plafond de verre, enfin elles arrêtent de travailler lorsque les revenus de leur conjoint le leur permettent¹¹. Concernant les hommes qualifiés,

¹⁰ L'échantillon, représentatif au niveau national, comprend 2 tranches d'âge les 28-40 ans et les 41-55 ans. Les niveaux de qualification sont les suivants : Graduate degree, professional degree ou high honors undergraduate degree.

¹¹ Si 93% des femmes qui se sont arrêtées de travailler souhaitent reprendre leur carrière, les trois quart d'entre elles y parviennent et seulement 40% à temps plein. En moyenne les interruptions de carrière durent un peu plus de 2 ans, mais elles impliquent une perte de salaire d'environ 18%.

seulement 24% interrompent leur carrière mais surtout la nature des raisons invoquées diffère: tout d'abord il n'y pas de différence statistiquement significative entre la proportion d'hommes sans enfant et des pères qui font ce choix, ensuite ces interruptions sont le plus souvent motivées par un changement de carrière, ou l'obtention d'un diplôme supplémentaire.

Les mères actives doivent articuler leur vie familiale et leur professionnelle du fait de l'inégal partage des tâches familiales et domestiques au sein du couple. Pour cela elles ajustent leur niveau d'activité, soit en réduisant leur temps de travail en passant à temps partiel, soit en interrompant leur carrière tant que l'enfant n'est pas scolarisé. Selon Lewis (2006) et Orloff (2006), contrairement à l'Europe, où le temps partiel a été et reste encore aujourd'hui le mode d'ajustement privilégié par les mères actives, il n'en serait rien aux Etats-Unis, où les femmes travailleraient majoritairement à temps complet. Pourtant, selon l'OCDE (2007), les Américaines ne semblent pas particulièrement épargnées par le temps partiel¹² et, aux Etats-Unis, comme ailleurs, le temps partiel est typiquement féminin puisqu'il est pourvu à 67,8% par des femmes. Il concerne davantage les mères que les femmes sans enfant, « avoir un jeune enfant scolarisé » pèse sur le temps de travail des mères américaines (Anxo et alii, 2007). Le nombre d'enfant accentue le recours à une réduction du temps de travail : à partir de 2 enfants, les mères américaines sont plus souvent à temps partiel court que les Suédoises¹³ (tableau 3). Toutes choses égales par ailleurs, l'effet marginal de la présence d'un enfant sur la probabilité d'être à temps partiel plutôt qu'à temps plein pour les femmes est de 14 points de pourcentage (12 points si l'enfant a moins de 6 ans), cet effet sur le temps de travail aurait diminué légèrement à partir de la fin des années 1980 (Boushey, 2008).

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
(PERSONNES ÂGÉES DE 25 A 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.

* 1999.

Lecture du tableau : Aux Etats-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.

¹² Un peu moins de 18% des Américaines (7,8% pour les hommes) sont à temps partiel contre 19% des Suédoises (8,4% pour les hommes), ces proportions sont très proches.

¹³ De nombreuses mères suédoises ajustent leur temps travail à la marge et conservent un temps de travail proche du temps plein, elles ne sont donc pas comptabilisées dans les chiffres de l'OCDE sur le temps partiel.

La maternité pèse sur le niveau d'activité des femmes ceci d'autant plus qu'elles ont beaucoup d'enfants à charge, que le benjamin est jeune et qu'elles sont peu qualifiées. Ce moindre niveau d'activité implique un écart de salaire entre les mères et les femmes sans enfant ou les hommes.

2.3. LE POIDS DE LA MATERNITÉ SUR LES SALAIRES

Aux Etats-Unis, comme dans tous les pays développés, les salaires des femmes sont plus faibles que ceux des hommes. Pour les travailleurs à temps plein, le salaire médian annuel des femmes représente environ 80% de celui des hommes. Cet écart a eu tendance à se résorber durant les dernières décennies. Alors que la présence d'enfant n'a qu'un faible effet sur le salaire des hommes, son impact négatif sur celui des femmes est important, et cet effet a augmenté dans les années 1980 (Waldfogel, 1997, 1998). Les mères ont donc des salaires plus faibles que les femmes sans enfants. Plusieurs facteurs expliquent cette pénalité salariale. Les interruptions de carrières au moment de l'arrivée de l'enfant réduisent l'expérience professionnelle des mères, et l'ancienneté chez leur employeur. Mais même en tenant compte de cette moindre expérience professionnelle, selon Waldfogel, la pénalité salariale associée à la présence d'enfants reste élevée : elle est de 5% pour un enfant et de 13% pour deux et plus¹⁴.

Le recours au temps partiel fréquent pour les mères pèse également sur leur salaire. D'une part, comme elles travaillent moins longtemps que les hommes ou les femmes sans enfants, leur expérience professionnelle est réduite et d'autre part, le taux horaire du travail à temps partiel est plus faible que celui du travail à temps plein aux Etats-Unis, comme dans beaucoup de pays¹⁵ : la rémunération horaire des femmes qui travaillent à temps partiel y serait de 22% inférieure à celui des travailleurs à temps complet (Bardasi et Gornick, 2008)¹⁶. Ainsi, le passage par le temps partiel durant la carrière affecte durablement les salaires des mères.

Globalement, l'expérience professionnelle au sens large, mesurée par le nombre d'années travaillées et le temps de travail, explique entre un tiers et la moitié de la pénalité salariale associée à la maternité. Budig et England (2001)¹⁷ obtiennent une pénalité salariale supportée par les mères relativement aux femmes sans enfant de 7% par enfant. Un tiers de cette pénalité s'explique par la moindre expérience professionnelle (en nombre d'années et en tenant compte du temps partiel). Ces résultats sont proches de ceux de Waldfogel (1997), qui trouve une pénalité salariale liée à la maternité de 4% pour un enfant et de 12% pour deux enfants et plus, une fois l'expérience professionnelle et le recours au

¹⁴ A partir du National Longitudinal Survey of Young Women, 1968-1988.

¹⁵ En Suède, le taux de salaire horaire des femmes à temps est légèrement supérieur à celui des travailleurs à temps plein (écart de 1%).

¹⁶ Les trois quarts de cet écart sont inexpliqués et relèvent soit d'une discrimination envers les personnes à temps partiel, soit parce que les caractéristiques non observables (comme par exemple la motivation) diffèrent systématiquement entre les travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein.

¹⁷ A partir du National Longitudinal Survey of Youth, 1982-1993.

temps partiel pris en compte. Par ailleurs, selon les travaux de O'Neil et O'Neil (2005), l'expérience professionnelle au sens large explique la moitié de l'écart de salaire entre les sexes. Sur un ensemble d'individus âgés de 35 à 43 ans, les femmes ont travaillé en moyenne 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. Les interruptions de carrières pour raisons familiales impliquent une réduction de salaire de 8% et cela concerne 55% des femmes contre seulement 13% des hommes.

Même en tenant compte du moindre investissement des mères dans leur carrière, il reste un écart de salaire avec les autres femmes. Certes, les mères peuvent être amenées à opter pour un travail offrant plus de souplesses (en terme d'horaires, de stress, de responsabilités...) afin de pouvoir concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles ; ou bien les employeurs peuvent juger les mères moins aptes que les femmes sans enfant à assumer des postes à responsabilités et donc les exclure des emplois les mieux rémunérés. Mais, les caractéristiques des emplois occupés par les mères n'expliquent qu'une faible part de la pénalité salariale : en tenant compte des spécificités des postes qu'elles occupent, la pénalité salariale est de 4% (Budig et England, 2001). Reste que les mères peuvent faire l'objet de discrimination salariale de la part des employeurs qui voient en elles des travailleurs moins productifs que les autres.

En conclusion, il ressort de ces travaux que les inégalités de salaire entre les sexes sont largement entretenues par les interruptions de carrière, et le recours au temps partiel des femmes avec enfants, même si cela n'explique pas l'intégralité de la pénalité salariale que subissent les mères relativement aux femmes sans enfant. Aux Etats-Unis, ces interruptions de carrière ne sont pas assorties d'un cadre législatif protecteur. En effet, les politiques américaines ont visé l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sans s'attaquer spécifiquement à la question de la maternité et de son poids sur les carrières des mères. L'écart entre les salaires des mères et celui des femmes sans enfant est ainsi plus important aux Etats-Unis que dans les autres pays développés, qui ont intégré cette dimension par le biais de congé parentaux et d'une offre de modes de garde subventionnés (Waldfoegel, 1997, Budig et England, 2001). L'absence d'un congé maternité, qui garantit le retour à l'emploi pèse sur le salaire des mères : elles s'arrêtent de travailler, même une courte période, au moment de la naissance, leur retour au travail se fait souvent en changeant d'employeur, elles retrouvent alors une situation souvent moins favorable, en particulier du point de vue salarial, que dans l'emploi qu'elles avaient quitté. L'environnement institutionnel est donc au cœur des difficultés que rencontrent les mères sur le marché du travail.

3. LE POIDS DE L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

3.1. « L'ADIEU AU MATERNALISME »¹⁸

L'environnement institutionnel joue un rôle essentiel dans l'évolution de l'activité des femmes. En particulier, la progression qu'a connue l'activité des mères isolées peu qualifiées durant les années 1990 est directement liée à la réforme de l'aide sociale votée en 1996.

Auparavant, les mères isolées américaines n'ayant pas de qualification avaient des taux d'activité particulièrement bas. Elles étaient les principales bénéficiaires des programmes sociaux issus des années 1930 : l'*Aid to Families with Dependent Children (AFDC)* et les *Food Stamps* (tickets d'alimentation)¹⁹. Ces dispositifs fondés sur la solidarité nationale ont été instaurés en marge des grands programmes assurantiels ; ils étaient ciblés sur les personnes jugées inaptes au travail, soit du fait de leur âge, soit du fait d'un handicap, soit enfin du fait d'une situation de famille particulière. Le *Social Security Act*, voté en 1935, incluait un dispositif, *Aid to Dependent Children (ADC)*, à destination des enfants orphelins. Dans les années 1950 il a été élargi au profit des parents isolés en difficulté, essentiellement des femmes (*Aid to Families with Dependent Children – AFDC*) ; le faible taux d'emploi des femmes de l'époque justifiait qu'on leur apporte une aide spécifique²⁰. Supposées « inaptes » au travail, la collectivité devait leur venir en aide sans exiger d'elles une contrepartie en termes d'activité.

Ces programmes ont été au fil des décennies perçus comme un encouragement à l'inactivité pour ces femmes, et sont devenus impopulaires²¹. A partir du milieu des années 1980, les réformes successives du *Welfare* traditionnel vont chercher à inciter, puis contraindre, les bénéficiaires des transferts sociaux à travailler, en agitant successivement la carotte et le bâton. C'est pourquoi Orloff (2006) voit dans ces transformations de l'aide sociale, et en particulier dans la réforme de l'*AFDC*, la fin du *maternalisme* aux Etats-Unis, c'est-à-dire la fin d'une protection particulière de la part de l'Etat dont les mères isolées bénéficiaient et qui les poussait à rester dépendantes de la collectivité.

Dans un premier temps l'accent a été mis sur l'encouragement à la reprise d'un emploi en renforçant les revenus issus de l'activité relativement à ceux issus du *Welfare*. La réforme fiscale de 1986 a ouvert cette voie en élargissant l'*Earned Income Tax Credit (EITC)*. Il s'agit d'un crédit d'impôt remboursable dès la 1ère heure travaillée, son montant croît avec le salaire jusqu'à un certain seuil. Il accroît l'attractivité de la participation au

¹⁸ Selon les termes d'Ann Shola Orloff (2006).

¹⁹ 90% des bénéficiaires de l'*AFDC* recevaient également les *Food Stamps*. Les deux programmes représentaient respectivement en 1996 23,7 et 25,5 milliards de dollars et constituaient le pilier de l'aide publique américaine.

²⁰ A partir des années 1980, ce transfert s'est généralisé à toutes les mères isolées quel que soit leur statut matrimonial et aux couples avec enfant dans lesquels l'un des adultes est au chômage (*AFDC-UP*).

²¹ L'autre source d'impopularité de ces programmes sociaux tient au fait qu'ils auraient encouragé les naissances hors mariage : les jeunes femmes défavorisées auraient provoqué leur grossesse pour percevoir ces aides.

marché du travail. 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 (Eissa et Hoynes, 2005), soit environ 195 euros par mois (en parité de pouvoir d'achat France).

Dans un second temps, le *AFDC* a été profondément réformé dans le cadre du « *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* » (*PRWORA*), voté en 1996. Il a laissé place au *Temporary Assistance to Needy Families* (*TANF*). Désormais, les mères isolées pauvres doivent travailler²² au moins 30 heures par semaine pour percevoir l'aide, et ce droit est limité à 60 mois par bénéficiaire. Certains Etats accordent plus de souplesse que d'autres quant aux traitements des mères selon l'âge des enfants et les exigences en termes de recherche d'emploi et de durée de travail varient considérablement d'un Etat à l'autre²³. 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 Etats (Rowe et Giannarelli, 2006). Pour permettre aux mères isolées de travailler, le *PRWORA* a renforcé l'aide à la garde des jeunes enfants pour les familles les plus défavorisées en doublant l'enveloppe qui y est consacrée entre 1996 et 2005, pour atteindre 4,8 milliards de dollars. Malgré tout, la part du PIB que les Etats-Unis consacrent à la garde des jeunes enfants, y compris la préscolarisation (environ 0,6%) reste bien en-deçà de celle consacrée par la France (1,2%) ou par la Suède (1,25%), (OCDE, 2007b).

De nombreux travaux ont évalué l'effet des différentes extensions de l'*EITC* (1986, 1990, 1993, 2001) sur l'offre de travail des femmes, soit en appliquant des méthodes quasi-expérimentales soit en utilisant des modèles structurels d'offre de travail. 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)²⁴. Pour Looney (2005), l'instauration du programme *TANF* expliquerait 26% de l'amélioration de l'emploi des mères isolées entre 1993 et 1999, l'*EITC* en expliquerait 22% et la conjoncture économique favorable 17%. Au final, « autonomie » et « emploi » sont devenus les maîtres mots de l'aide sociale Outre-Atlantique (Pérvier, 2008).

3.2. LA GARDE DES JEUNES ENFANTS ET SON IMPACT SUR L'EMPLOI DES MÈRES

Le développement de l'activité des mères, isolées ou non, soulève la question de la garde de leur enfants, et ceci particulièrement lorsqu'ils ne sont pas scolarisés. La politique de prise en charge de la petite enfance, sous forme d'une combinaison de congés parentaux et de modes de garde, est donc déterminante.

²² Il s'agit d'une définition élargie de l'activité, qui comprend l'emploi, la formation, les travaux d'intérêt généraux... Néanmoins, le type d'activité pris en compte a été sensiblement resserré avec la reconduction du programme en 2002.

²³ Les Etats ont disposé d'une grande autonomie pour établir les modalités d'application du programme, ce qui explique la diversité des modalités d'application de la loi sur le territoire américain (Pérvier, 2007).

²⁴ Pour une revue complète de la littérature voir Blank, 2002.

Aux Etats-Unis, les congés parentaux sont peu développés, y compris le congé de maternité ; et lorsqu'ils existent, ils sont le plus souvent non rémunérés²⁵. Le *Family and Medical Leave Act* de 1993 a instauré un socle minimum de droit au congé parental qui ne s'applique qu'aux salariés travaillant dans des entreprises de plus de 50 salariés : au total seulement 60% des travailleurs du secteur privé sont concernés par ces congés, et ils ne sont plus que 46% lorsque l'on tient compte des conditions d'éligibilité²⁶ (Han et Waldfogel, 2003). Les congés parentaux sont peu utilisés par les parents éligibles (seulement 36% d'entre eux y recourent). Ceci s'explique par la pression financière, moins de 5% des parents éligibles ont accès à un congé parental avec indemnisation, de nombreux parents n'ont donc pas les moyens de faire valoir leur droit au congé : ainsi le plus souvent ils n'y recourent pas ou ils y recourent partiellement (Han et Waldfogel, 2003).

Concernant le congé de maternité, qui garantit pendant 12 semaines la protection de l'emploi, il n'est rémunéré que très rarement, cela dépend à la fois de l'Etat et de l'employeur²⁷ : seulement un cinquième des employeurs l'assortissent d'une indemnisation totale du salaire, et un quart des employeurs américains n'offrent aucun congé de maternité, rémunéré ou non (Ray, Gornick et Schmitt, 2008). Aussi, les femmes combinent-elles souvent des congés maladies (*sick leave*), des congés pour incapacité (*short-term disability leave*), jours de congé et des congés sans solde²⁸. Les mères reprennent donc assez rapidement leur emploi après la naissance : 55% le font 6 mois après la naissance et 64% après un an. Près de 6 enfants de moins de 5 ans sur 10 ont une mère qui travaille.

Comment s'organise la garde de ces enfants dans un pays où les dépenses publiques consacrées aux modes de garde sont faibles ? Pour la moitié d'entre eux (graphique 5), c'est le système familial qui assure la garde. Il s'agit de l'un des deux parents pour 22 % des enfants²⁹ : le père garde l'enfant lorsqu'il n'a pas d'emploi ou lorsque ses horaires diffèrent de celles de sa conjointe, parce que l'un des deux a un emploi atypique³⁰ : cela concerne 31% des couples dans lesquels les deux travaillent (Anxo et alii., 2007) ; cette stratégie qui consiste pour les parents à décaler leurs horaires de travail afin de se relayer pour garder les enfants est donc assez répandue. Les grands parents sont aussi largement sollicités, ils gardent 19 % des enfants (et pour 6% des enfants, il s'agit d'un frère ou d'une sœur ou d'un autre proche de la famille). Enfin, seulement 2% des enfants de moins de 5 ans sont scolarisés et 40% sont accueillis soit dans une structure collective soit chez une nourrice.

²⁵ http://mchb.hrsa.gov/whusa_05/pages/0304ml.htm

²⁶ Pour en bénéficier, la personne doit avoir travaillé au moins 12 mois et au moins 1250 heures durant ces 12 mois (OCDE, 2007).

²⁷ La Californie offre un congé de maternité de 6 semaines rémunéré à hauteur de 60% du salaire dans la limite de 728 \$ par semaine.

²⁸ http://mchb.hrsa.gov/whusa_05/pages/0304ml.htm

²⁹ Notons que 4,3% des enfants de moins de 5 ans dont la mère travaille, sont gardés par leurs mères sur leur lieu de travail.

³⁰ Les emplois « non standards » c'est-à-dire en dehors des plages horaires 8h00-18h00 du lundi au vendredi concernent plus de 34% des femmes qui travaillent aux Etats-Unis, (Tekin, 2004).

Cette prise en charge extérieure à la famille a deux natures différentes. La première relève de l'offre de services de garde d'enfants aux parents qui travaillent, et la seconde repose sur le système éducatif et l'aide aux enfants pauvres.

Le système d'accueil des jeunes enfants est essentiellement assuré par le secteur privé et concerne les enfants de moins de 3 ans. La qualité de l'offre de services varie fortement d'un établissement à l'autre dans la mesure où il existe peu d'encadrement réglementaire concernant les normes d'accueil (formation du personnel, nombre d'enfants par personne, hygiène de l'établissement...). Cependant, il existe de grandes différences entre Etats et entre comtés au sein de chaque Etat. Les *child care center* (crèches) offrent un accueil de qualité qui respecte des normes d'hygiène et de formation du personnel strictes alors que les *family child care* (assistantes maternelles) ne font l'objet d'aucun contrôle spécifique dans la plupart des Etats et le personnel n'est pas tenu de suivre de formation particulière. Au total, seulement 9% des *day care centers* ont reçu une accréditation et moins de 1% des *family day care*³¹.

La préscolarisation quant à elle concerne les enfants de 3 à 5 ans et 64% d'entre eux sont pris en charge. Elle est assurée à 20% par le secteur privé (Gilles, 2003). Pour les familles les plus défavorisées, l'Etat fédéral propose des programmes sociaux d'éducation et d'accueil des enfants de cette tranche d'âge (Blau et Currie, 2004). Seulement la moitié des enfants de 3 à 5 ans pris en charge dans ce type d'établissement le sont à temps plein. Au-delà de 5 ans, le système est universel et gratuit (*Kindergartens* et *Prekindergartens*), à l'instar des écoles maternelles françaises.

TABLEAU 4. MODE D'ACCUEIL PRINCIPAL DES EFANTS DE MOINS DE 5 ANS DONT LA MÈRE TRAVAILLE SELON LE REVENU DE LA FAMILLE, EN 2005

	Un des deux parents	Un proche	Day care center	Family day care	Ecole ou pré-scolarisation	Federal Headstart Program	Autres personnes sans lien de parenté	Pas d'arrangements réguliers
Ensemble	22,8%	27,4%	19,1%	7,8%	7,9%	0,8%	9%	10,5%
Inf au seuil de pauvreté	29,4%	29,9%	17,1%	4,4%	3,6%	0,8%	7,9%	12,2%
200% du seuil de pauvreté	20,8%	24,6%	20,7%	10%	9%	0,4%	9,8%	10,1%
Famille participant au TANF	17,2%	40,5%	24,4%	5,6%	nd	nd	6,2%	9,3%

Source : U.S. Census Bureau, *Who's Minding the Kids ? Childcare arrangement, Spring 2005*, <http://www.census.gov/population/www/socdemo/child/ppl-2005.html>.

Note : le total d'une ligne peut être supérieur à 100% car les parents peuvent avoir déclaré plusieurs arrangements principaux pour leur enfant.

³¹ NACCRA, 2008, http://www.naccra.org/docs/reports/price_report/Price_Report_2008.pdf

Définition des modes de garde :

Autres personnes sans lien de parenté : babysitters, voisins ou amis, nounous à la maison ;

Family day care : personnes qui gardent des enfants sans lien de parenté à leur domicile (proche des assistantes maternelles en France).

Day care center : proche des crèches.

Les modes de garde des jeunes enfants sont coûteux aux Etats-Unis. En moyenne, les familles y consacrent 8,6% de leur revenu. Mais cette proportion est d'autant plus importante que le revenu est faible : ainsi pour les familles dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté, cette dépense représente un quart des revenus (tableau 5). La garde du jeune enfant est donc une charge importante qui pèse sur le revenu des familles et sur l'emploi des mères peu qualifiées. Le recours à la famille et à la combinaison de plusieurs modes de garde est donc important pour les familles pauvres (tableau 4). La question du coût de la garde est essentielle s'agissant de l'activité des mères, pour les familles dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté, il représente un tiers du salaire de la mère. Ce coût combiné au manque de réglementation concernant la qualité de l'accueil, a un impact négatif sur l'activité de la mère. Une large littérature empirique a cherché à estimer l'effet du coût des modes de garde sur l'offre de travail des mères de jeunes enfants, ou l'effet des subventions et de programmes sociaux qui réduisent ce coût. Les résultats varient sensiblement selon la population étudiée, la méthodologie utilisée (modèles probit de participation, modèles structurel) et portent généralement sur les années 1980 ou 1990 (pour une revue de littérature critique et détaillée de ces travaux voir Perraudin et Pucci, 2007). Par exemple, Andersen et Levine (2000) trouvent que l'élasticité de l'offre de travail des mères d'enfant de moins de 13 ans par rapport au coût du mode de garde se situait entre -0,05 et -0,35 ; ainsi une augmentation de 10% du coût des modes de garde impliquerait une baisse de l'offre de travail des mères de 3,5%. Les travaux portant sur le poids des aides financières à la garde des jeunes enfants montrent qu'elles favorisent l'activité des mères. Par ailleurs, ces subventions à la garde des jeunes enfants permettraient aux mères de trouver des emplois standards et stables (Tekin, 2004).

Globalement, l'environnement institutionnel dans lequel évoluent les mères américaines est ambigu. Pour les plus pauvres d'entre elles, la politique sociale les encourage à rester actives, et l'Etat fédéral assure la garde de leur enfant dans le cadre restrictif de programmes éducatifs visant à lutter contre la pauvreté des enfants. Pour les autres, la garde des jeunes enfants amputent sensiblement leur revenu et la qualité n'est pas assurée ce qui les encourage à interrompre leur activité et à réduire leur temps de travail, dans un contexte socio-culturel qui favorisent le rôle de la mère, comme dans tous les pays développés.

**TABEAU 5. DÉPENSES DE GARDE D'ENFANTS SELON LE TYPE DE MÉNAGE
ET LE REVENU DE LA FAMILLE AUX ÉTATS-UNIS EN 2005**

	Dépense moyenne/semaine	En % du revenu de la famille	Ratio dépense de garde et salaire de la mère
Total	128\$	8,6%	17,4%
Age de la mère			
15-24 ans	84\$	10,9%	25,5%
25-34 ans	126\$	8,6%	16,3%
35 ans et +	152\$	8,1%	17,7%
Revenu de la famille			
< au seuil de pauvreté entre 100 et 199% du sp	82\$	26,6%	37,1%
> à 200% du sp	144\$	7,7%	15,9%
Statut marital			
Mariées	140\$	7,8%	16,9%
Mères isolées	97\$	14%	20%

Source : U.S. Census Bureau, Who's Minding the Kids ? Childcare arrangement, Spring 2005,
<http://www.census.gov/population/www/socdemo/child/ppl-2005.html>.

Note : les familles sans revenus ne sont pas prises en compte.

CONCLUSION

Aux Etats-Unis, l'activité des femmes avec enfants s'est fortement développée durant les décennies 1970, 1980 et 1990. Les mères en couple ont été les premières à investir le marché du travail suivi des mères isolées. Ces évolutions sont liées à une modification profonde des comportements des femmes, qui investissent de plus en plus dans leur éducation et travaillent, elles sont dans une logique de gestion de carrière. La progression des mères qualifiées dans l'emploi s'est faite à partir de revendications exigeant l'égalité de traitement avec les hommes (c'est d'ailleurs une des explications de l'absence de congé de maternité selon Waldfogel), alors que celles des moins qualifiées s'est faite à partir de considérations économiques (besoin accru de main d'œuvre en période de croissance économique) et de la remise en cause de l'Etat Providence traditionnel, s'appuyant sur la rhétorique de l'incitation au travail qui est à l'origine du développement du workfare. Ces dernières subissent de plein fouet le manque d'investissements publics et l'absence d'une solidarité nationale envers les familles, le coût des services privés amputent sensiblement leurs revenus. Enfin, si les femmes travaillent davantage, leur situation ne s'est pas pour autant améliorée, en particulier celle des moins qualifiées. Ces dernières ont connu une détérioration de leur situation socio-économique relativement aux autres femmes entre 1970 et 1995. Selon Blau (1998), cette dégradation relative de la position de ce groupe dans la société américaine ne s'explique pas entièrement par une modification de leurs caractéristiques, l'environnement dans lequel elles évoluent leur est devenu moins favorable. La qualité des emplois et les conditions dans lesquelles il s'exerce constitue un point essentiel à prendre en compte dans le développement de l'activité des mères.

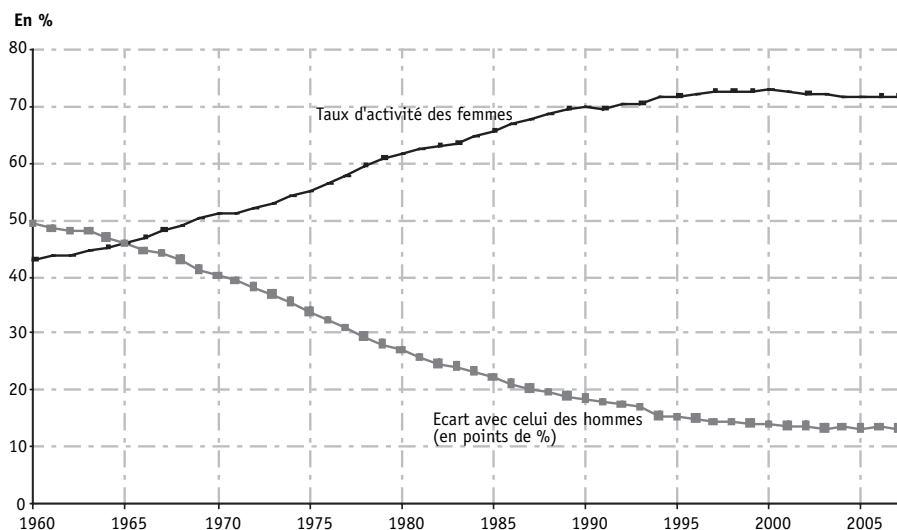
REFERENCES

- Aaronson, S., B. Fallick, A. Figura, J. Pingle, et W. 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.
- Andersen, P. et Ph. Levine**, 2000. "Childcare and Mothers' Employment Decisions", in *Findings jobs Work and Welfare Reform* eds. David Card et Rebecca Blank, *New York, Russel Sage Foundation*.
- Anxo, D., L. Flood, L. Mencarini, A. Pailhé, A. Solaz et M.L. Tanturri**, 2007. "Time Allocation between Work and Family over the Life-Cycle: A Comparative Gender Analysis of Italy, France, Sweden and the United States", *Discussion Paper IZA*, n°3193.
- Bardasi, E. et J. C. Gornick**, 2008. "Working For Less ? Women's Part Time Wage Penalties Across Countries", *Feminist Economics*, Vol.14, n°1.
- Blau, D. et J. Currie**, 2004. "Preschool, Day Care and Afterschool Care : Who's minding the Kids?", *Working Paper NBER*, n°10670.
- Blau, F. et L. Kahn**, 2005. "Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980-2000", *NBER Working Paper Series*, n°11230.
- Blau, F.**, 1998. "Trends in the Well-Being of American Women, 1970-1995", *Journal of Economic Literature*, Vol.XXXVI, pp.112-165.
- Boushey, H.**, 2008. "Opting Out? The Effect of Children on Women's Employment in the United States", *Feminist Economics*, Vol. 14, n°1.
- Boushey, H., D. Rosnick et D. Baker**, 2005. "Gender Bias in the Current Economic Recovery? Declining Employment Rates for Women in the 21st Century", *Briefing Paper Center for Economic Policy Research*.
- Budig, M. et P. England**, 2001. "The Wage Penalty for Motherhood", *American Sociological Review*, Vol. 66, n°2.
- Cohanyn, S. R. et E. Sok**, 2007. "Trends in Labor Force Participation of Married Mothers of Infants", *Μοντηλψ Λαβορ Ρεπειω*, Bureau of Labor Statistic, February.
- Eberstadt, N.**, 2007. "Etats-Unis : l'exception démographique : tendances et implications des évolutions démographiques aux Etats-Unis", *Futuribles*, n°333.
- Eissa, N. et H. Hoynes**, 2005. "Behavioral Responses to Tax: Lessons from EITC and Labor Supply", *NBER Working paper Series*, n° 11729.
- Frejka, T.**, 2004. "The « Curious » High Fertility of the USA", *Populations Studies*, Vol.58, n°1.
- Gilles, Ch.**, 2003. "L'accueil et l'éducation des jeunes enfants aux Etats-Unis", *Etudes et Résultats*, n°233.
- Goldin, C.**, 1990. *Understanding the Gender Gap : An Economic History of American Women*, New York: Oxford University Press.
- Han, W.-J. et J. Waldfogel**, 2003. "Parental Leave: The Impact of Recent Legislation on Parents' Leave taking", *Demography*, Vol. n°40, n°1.
- Hewlett, S. A. et C. Buck Luce**, 2005. "Off-Ramps and On-Ramps : Keeping Talented Women on the Road to Success", *Harvard Business Review*, March.
- Juhn, C. et K. M. Murphy**, 1996. "Wage Inequality and Family Labor Supply", *Working Paper NBER*, n°5459.

- Leibowitz, A., J. Klerman et L. Waite**, 1992. "Women's Employment During Pregnancy and Following Birth", *NLS Discussion Paper*, US Department of Labor Bureau of Labor Statistics, n° 92-11.
- Lewis, J.**, 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, K.**, 1999. "Women's Rising Market Opportunities and Increased Labor Force Participation", *Economic Inquiry*, Vol.37, n°2.
- Looney, A.**, 2005. "The Effects of Welfare Reform and Related Policies on Single Mothers' Use and Employment in the 1990's", *Federal Reserve Board*, 2005-45.
- Meyer, B.**, 2002. "Labor Supply at the Extensive and Intensive Margins: The EITC, Welfare and Hours Worked", *American Economic Review*, Vol.92, n°2.
- O'Neill, J. and D. 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*.
- OCDE**, 2007. *Bébés employeurs : Comment réconcilier travail et vie de famille ?*
- Orloff, A. S.**, 2006. "L'adieu au maternalisme? Politiques de l'Etat et emploi des mères en Suède et aux Etats-Unis", *Recherches et Prévisions*, n°83.
- Périver, H.**, 2008. "Les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis : une mise en perspective avec la France et la Suède", *Revue de l'OFCE*, à paraître.
- Perraudin, C. et M. Pucci**, 2007. "Le coût des services de garde : les effets sur l'offre de travail des mères et sur leur recours aux services de garde", *Dossier Solidarité Santé*, DREES, n°1.
- Ray, R., J. C. Gornick et J. Schmitt**, 2008. "Parental Leave Policies in 21 Countries: Assessing Generosity and Gender Equality", *CEPR*, Septembre.
- Rowe, G. et L. 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.
- Sardon, J.-P.**, 2006. "La fécondité dans les pays anglophones développés hors d'Europe : Canada, Etats-Unis, Australie et Nouvelle-Zélande", *Population*, Vol. 61, n°3.
- Tekin, E.**, 2004. "Single Mothers Working at Night : Standard Work, Child Care Subsidies, and Implications for Welfare Reform", *Upjohn Institute Working Paper*, n°05-113.
- Waldfoegel, J.**, 1997. "The effect of Children on Women's Wage", *American Sociological Review*, Vol.62, n°2.
- Waldfoegel, J.**, 1998. "Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children", *Journal of Economic Perspectives*, Vol.12, n°1.
- Waldfoegel, J., S. Danziger, S. Danziger et K. Seefeldt**, 2001. "Welfare Reform and Lone Mothers' Employment in the US », *CAS Paper*, *Center for Analysis of Social Exclusion*, London School of Economics, n°47.

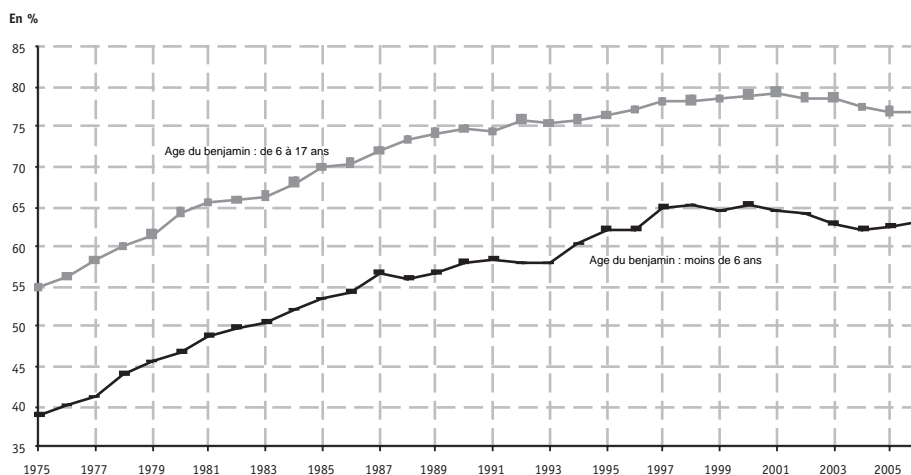
APPENDICES

GRAPHIQUE 1. ÉVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES, ET DE L'ÉCART AVEC CELUI DES HOMMES, AUX ETATS-UNIS ENTRE 1960 ET 2007 (PERSONNES ÂGÉES DE 16 ANS ET PLUS)



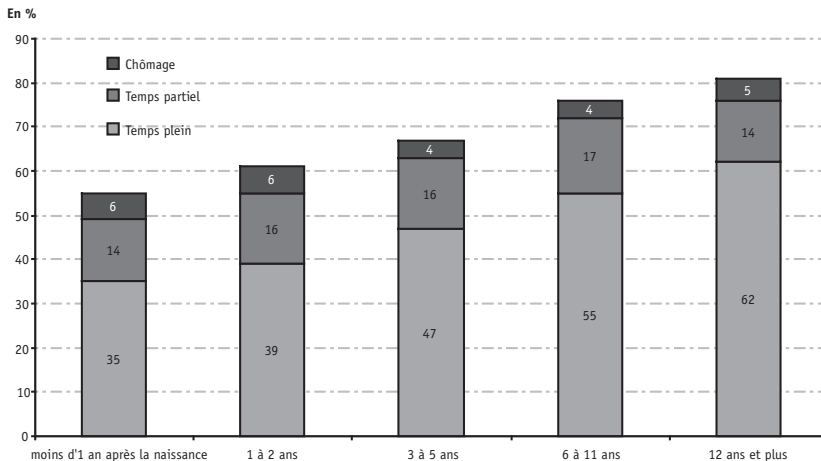
Source : Données de l'OCDE.

GRAPHIQUE 2. ÉVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES MÈRES SELON L'ÂGE DU PLUS JEUNE ENFANT (PERSONNES ÂGÉES DE 25 À 64 ANS)



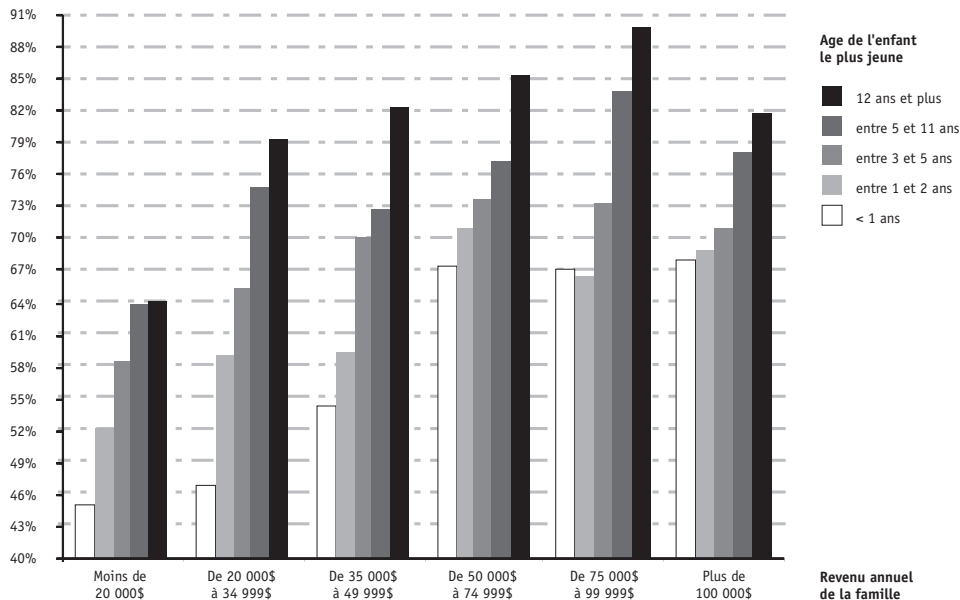
Source : Bureau of Labor Statistics.
<http://www.bls.gov/opub/ted/2007/dec/wk1/art01.txt>

GRAPHIQUE 3. TAUX D'ACTIVITÉ DES MÈRES ÂGÉES DE 15 À 44 ANS EN FONCTION DU NOMBRE D'ANNÉES SUIVANT LA DERNIÈRE NAISSANCE, AUX ÉTATS-UNIS, EN 2004



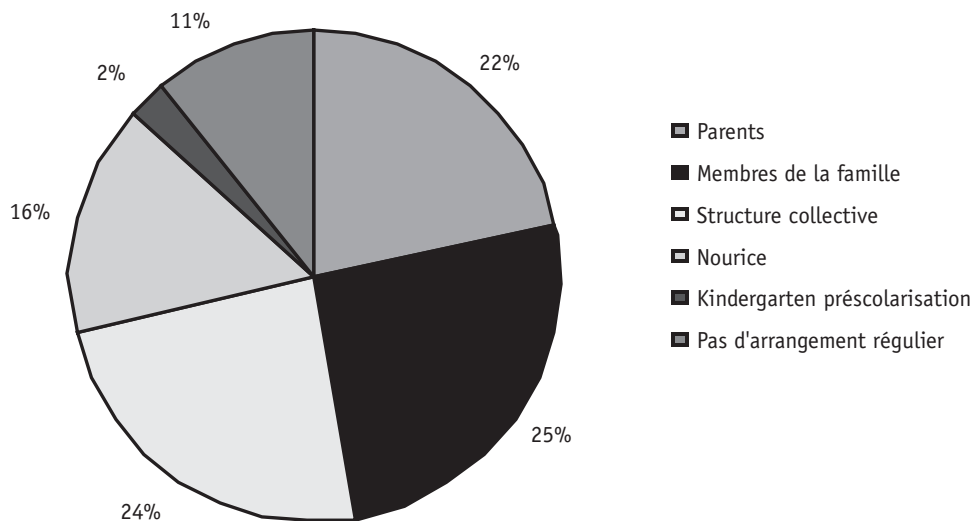
Source : U.S. Census Bureau, Current Population Survey, Juin 2004.

GRAPHIQUE 4. TAUX D'ACTIVITÉ DES MÈRES ÂGÉES DE 15 À 44 ANS SELON L'ÂGE DU BENJAMIN ET LE NIVEAU DE REVENU DE LA FAMILLE, AUX ÉTATS-UNIS, EN 2006



Source : U.S. Census Bureau, Current Population Survey.

GRAPHIQUE 5. PRISE EN CHARGE DES ENFANTS DE MOINS DE 5 ANS DONT LA MÈRE TRAVAILLE* AUX ETATS-UNIS EN 2005



Source : US Census Bureau.

*Soit 58% du total des enfants de moins de 5 ans.

Copyright of Brussels Economic Review is the property of Editions du Dulbea and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.