

Veille documentaire :

Conciliation vie professionnelle – vie familiale

Etude réalisée pour le compte du
Ministère de la Famille et de l'Intégration du Grand-Duché de Luxembourg
en avril 2008

Laetitia HAURET

Mars 2010

AVANT-PROPOS

Depuis 2007, le Ministère de la Famille et de l'Intégration, en collaboration avec le CEPS/INSTEAD, a entrepris un programme de recherche autour des questions de la famille et de la politique familiale. Les travaux menés en 2007, 2008 et 2009 ont porté un regard sur les développements récents de la politique familiale d'une part et sur des questions de portée plus générale d'autre part.

Les développements récents de la politique familiale se sont notamment manifestés par l'introduction du boni pour enfant en remplacement de la modération d'impôt pour enfant, et par l'introduction du chèque-service accueil. Ces deux dispositifs ont fait l'objet, chacun, d'une évaluation ex-ante.

* Le boni pour enfant, introduit en 2008 et ciblé sur les familles à bas revenus, marque en quelque sorte l'aboutissement d'un processus enclenché au début des années 1990 qui s'est traduit par une prise en charge de plus en plus importante des charges liées à la présence d'enfants par les prestations familiales au détriment de l'impôt. L'étude a eu pour objet de montrer si ce nouveau dispositif a effectivement permis de réduire les inégalités, et plus particulièrement la pauvreté des familles avec enfants.

* Le chèque-service accueil a été introduit en 2009 et ciblé sur l'ensemble des familles ayant recours à un mode de garde payant mais modulé selon le revenu des parents et la composition familiale. La mesure des dépenses de garde d'enfants avant et après la mise en place du dispositif a permis d'évaluer, par famille, le gain attendu de ce dispositif.

Les questions de portée plus générale sont au nombre de quatre :

* La question de la conciliation vie professionnelle-vie familiale a été abordée à travers une mise en perspective de la situation luxembourgeoise par rapport à celle d'un certain nombre d'autres pays européens (Allemagne, Belgique, France, Portugal, Finlande, Norvège, Royaume-Uni et Suède).

* Un état des lieux démographique a été réalisé, portant sur l'évolution récente des structures familiales, et mettant notamment l'accent sur l'union libre et les naissances hors mariage.

* Autour de la question des services à la petite enfance, il s'est agi de dresser le bilan de la disponibilité locale des structures collectives d'accueil et d'évaluer le lien entre cette disponibilité et l'emploi des mères des jeunes enfants

* Enfin, parce que les statistiques relatives au risque de pauvreté monétaire des enfants indiquent invariablement un taux élevé depuis une dizaine d'année, la question de la pauvreté des enfants a été creusée en privilégiant une approche comparative et multidimensionnelle.

Ce rapport fait partie des six rapports produits dans le cadre de ce programme de recherche.

Sommaire

Introduction générale.....	1
Chapitre 1. Comparaison des mesures de politique familiale mises en place dans neuf pays européens	3
Section 1. Description des contextes nationaux	3
1. Les aspects démographiques	4
2. Les femmes et le marché du travail.....	8
3. Les moyens financiers investis pour soutenir les familles	13
Section 2. Description des mesures de politique familiale	15
1. Les prestations familiales	16
2. Les mesures fiscales dédiées aux familles.....	30
3. Les congés familiaux.....	33
4. Mesures d'assistance sociale, d'allocation chômage et d'assistance chômage	39
Chapitre II. Analyse, à la lumière d'une revue de littérature, de l'incidence de différentes mesures de politique familiale sur la conciliation vie professionnelle – vie familiale.....	42
Section 1. Fiscalité, prestations familiales en espèces et conciliation vie professionnelle - vie familiale	42
1. La fiscalité façonne, pour partie, l'offre de travail des familles	43
2. Certaines prestations familiales incitent au travail alors que d'autres désincitent au travail	46
Section 2. Congés pour raison familiale et conciliation vie professionnelle - vie familiale	49
1. En théorie les congés familiaux favorisent la conciliation vie professionnelle – vie familiale, mais en pratique leur effet est plus nuancé.....	49
2. Congés familiaux et fécondité.....	53
Section 3. Offre de services de garde collectifs et conciliation vie professionnelle - vie familiale	55
1. Frais de garde d'enfants et conciliation vie professionnelle - vie familiale	55
2. Offre de structures de garde d'enfants et conciliation vie professionnelle - vie familiale	57
Conclusion générale	62
Bibliographie.....	64

Introduction générale

Les pays européens et, plus généralement les pays de l'OCDE, sont confrontés, depuis quelques décennies, à une baisse de leur taux de fécondité. Le Luxembourg, avec un taux de fécondité qui est passé de 1,97 enfant par femme en 1970 à 1,70 enfant par femme en 2005, ne fait pas figure de contre-exemple¹. Différentes raisons peuvent être évoquées pour expliquer ce recul de la natalité dans les pays européens parmi lesquelles se trouve l'essor du travail féminin. D'ailleurs, selon Thévenon (2007), le développement de l'activité féminine est vu, dans les années soixante-dix et quatre-vingt, comme l'une des principales raisons de la baisse du niveau de fécondité du fait de son incompatibilité avec la vie familiale. Toutefois, actuellement dans les pays européens, à l'exception des pays d'Europe méridionale, on observe, une corrélation positive entre taux de fécondité et activité féminine et non plus une corrélation négative (Milewski et *al.*, 2005). En effet, les pays européens où le taux de participation des femmes sur le marché du travail est le plus élevé sont, également, ceux qui ont un taux de fécondité élevé. A l'inverse, les pays européens où le taux de participation des femmes sur le marché du travail est faible sont, également, ceux qui ont un faible taux de fécondité. Le passage, dans la plupart des pays européens, d'une corrélation négative entre taux de fécondité et taux d'activité féminine à une corrélation positive peut être rapproché du développement des mesures de politiques publiques visant à rendre plus facile la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. On pense, notamment, à des mesures visant à accroître la flexibilité du travail, à des mesures visant à réduire les inégalités entre les genres mais aussi aux mesures de politique familiale. Dans ce rapport, nous nous intéressons à cette dernière catégorie de mesures, l'objectif étant de mettre en relation mesures de politique familiale, fécondité et situation des femmes sur le marché du travail. Après avoir comparé, dans un premier chapitre, les mesures de politique familiale en vigueur au Luxembourg par rapport à celles en vigueur dans d'autres pays européens, nous étudions, dans un second chapitre, à la lumière d'une revue de littérature empirique, l'effet des principales mesures de politique familiale sur la conciliation vie professionnelle-vie familiale.

¹ Données OCDE.

Chapitre 1. Comparaison des mesures de politique familiale mises en place dans neuf pays européens

Le premier chapitre de ce rapport a pour objectif de présenter les mesures de politique familiale instaurées en 2006 dans neuf pays européens, dont le Luxembourg. Notre choix s'est porté, d'une part, sur des pays ayant un lien avec le Luxembourg, que ce lien soit géographique (Allemagne, Belgique et France) ou démographique (Portugal) et, d'autre part, sur des pays dont la politique familiale est symptomatique d'une conception particulière de l'intervention de l'Etat dans la sphère privée (les pays scandinaves en tant que modèles de pays interventionnistes et le Royaume-Uni en tant que modèle de pays libéraux). Avant de procéder à la description des mesures de politique familiale instaurées dans les pays que nous étudions, il nous semble utile de présenter, brièvement, le contexte dans lequel ces politiques sont mises en place. En effet, comparer différentes politiques familiales n'a de sens que si l'on tient compte de l'environnement particulier dans lequel ces politiques s'inscrivent. Ainsi, la première section de ce chapitre est consacrée à une brève présentation des contextes nationaux. La seconde section décrit, quant à elle, les mesures de politique familiale mises en place dans les pays étudiés.

Section 1. Description des contextes nationaux

Les pays étudiés, comme la plupart des pays riches, sont confrontés au problème démographique du non renouvellement naturel de leur population. Pour la majorité des analystes, notamment Villeneuve-Gokalp (1985) et Blanchet (1992), ce problème démographique est corrélé à la participation des femmes au marché du travail. C'est pourquoi, dans cette première section, après avoir décrit la situation démographique des neuf pays que nous étudions, nous nous intéressons à la place qu'occupent les femmes sur le marché du travail. La situation démographique étant également susceptible d'être influencée par les mesures de politique familiale, dans un troisième paragraphe, nous nous intéressons aux moyens investis par les pouvoirs publics afin de soutenir les familles.

1. Les aspects démographiques

Nous recourons à cinq principaux indicateurs afin de présenter la situation démographique dans les pays étudiés.

A) Indice conjoncturel de fécondité

Les neuf pays que nous étudions ont le point commun de ne pas assurer, en 2006, le renouvellement de leur population. En effet, en 2006, dans tous ces pays, l'indice conjoncturel de fécondité² ne satisfait pas le seuil de 2,1 enfants par femme. Toutefois, comme l'atteste le tableau 1, la situation est relativement disparate entre ces pays puisque certains d'entre eux sont dans une situation plus délicate que d'autres. L'Allemagne et le Portugal, avec en moyenne 1,32 et 1,35 enfant par femme, connaissent une situation démographique beaucoup plus difficile que les pays scandinaves (Finlande, Norvège et Suède), le Royaume-Uni et la France, qui s'approchent relativement près du seuil de renouvellement de la population. Le Luxembourg, avec 1,65 enfant par femme, se trouve, quant à lui, dans une situation intermédiaire. Toutefois, lorsque l'on tient compte uniquement de la population de nationalité luxembourgeoise, l'indice conjoncturel de fécondité ne s'élève plus qu'à 1,56³ enfant par femme ; cet indice est de 1,79 enfant par femme pour la population étrangère résidant au Luxembourg.

Tableau n°1 : Indice conjoncturel de fécondité dans les pays étudiés en 2006

	Indice conjoncturel de fécondité en 2006
Allemagne	1,32
Belgique*	1,72
Finlande	1,84
France	2,00
Luxembourg	1,65
Norvège	1,90
Portugal	1,35
Royaume-Uni	1,84
Suède	1,85

Source : Eurostat

*pour la Belgique, la valeur de l'indice conjoncturel de fécondité est donnée pour l'année 2005 et la source statistique utilisée est l'OCDE

² L'indice conjoncturel de fécondité mesure le nombre moyen d'enfants que des femmes auraient au cours de leur vie, si à tout âge, leur niveau de fécondité était celui de l'année considérée (2006 dans le cas présent).

³ Source : STATEC.

B) Âge moyen des femmes à la maternité

Les femmes résidant au Portugal, en Belgique⁴, en Norvège et en Finlande donnent naissance à leur premier enfant, en moyenne, à un plus jeune âge que les femmes des autres pays étudiés (de 27,1 à 27,8 ans). La France, le Luxembourg et la Suède se situent dans une position intermédiaire concernant l'âge moyen des femmes à la première maternité, cet âge s'élevant à 28,4 ans en France et à 28,6 ans au Luxembourg et en Suède (cf. tableau 2). C'est en Allemagne et au Royaume-Uni que, parmi les pays étudiés, les femmes donnent naissance à leur premier enfant le plus tardivement. En effet, l'âge moyen à la première maternité est respectivement de 29 ans et 29,5 ans en Allemagne et au Royaume-Uni.

Tableau n°2 : Age moyen des femmes à la naissance de leur premier enfant selon le pays (en 2004)

	Âge moyen
Allemagne	29,0
Belgique*	27,6
Finlande	27,8
France	28,4
Luxembourg	28,6
Norvège	27,6
Portugal	27,1
Royaume-Uni	29,5
Suède	28,6

Source : OCDE pour tous les pays à l'exception de la Belgique où la source statistique utilisée est Eurostat

C) Taux de naissances hors-mariage

Au Luxembourg, le taux de naissances hors mariage est relativement plus faible que dans les autres pays étudiés (cf. tableau 3) : moins d'une naissance sur trois, en 2006, y a lieu hors-mariage (28,8%). Lorsque l'on fait une distinction selon la nationalité des résidents luxembourgeois, on constate qu'en 2003 la part des naissances hors mariage est relativement proche quelle que soit la nationalité de l'enfant. En effet, 26,8% des enfants de nationalité luxembourgeoise nés en 2003 était né hors-mariage, cette part s'élevait à 28,6% pour les enfants de nationalité française et à 26,1% pour les enfants de nationalité portugaise⁵.

Si le taux de naissances hors mariage est relativement plus faible au Luxembourg, en revanche, plus d'une naissance sur deux a lieu hors mariage en France (50,5%), en Norvège (53%) et en Suède (55,5%). Lorsque l'on fait un parallèle entre taux de naissances hors-mariage et taux de fécondité, on constate que les pays où le taux de naissances hors-mariage est le plus élevé sont également ceux où le taux de fécondité est le plus élevé. D'ailleurs,

⁴ Notons que pour la Belgique, nous disposons uniquement de l'âge moyen des femmes à la naissance du premier enfant dans le mariage.

⁵ Langers (2004)

certaines démographes, selon Robin (2008), expliquent la forte natalité française par la tolérance de cette société vis-à-vis des naissances hors mariage.

Tableau n°3 : Taux de naissances hors mariage dans les pays étudiés en 2006

	Taux de naissances hors mariage (en %)
Allemagne	29,9
Belgique*	31,0
Finlande	40,5
France	50,5
Luxembourg	28,8
Norvège	53,0
Portugal	31,6
Royaume-Uni	43,6
Suède	55,5

Source : Eursotat à l'exception de la Belgique où la source statistique utilisée est l'OCDE et où le taux de naissances hors mariage mentionné est celui de l'année 2004

D) Répartition de la population par classes d'âge

Parmi les pays que nous étudions, l'Allemagne est le pays le plus confronté au vieillissement de la population (cf. tableau 4). La proportion d'enfants de moins de quinze ans s'y établit à moins de 14% alors que, dans ce pays, près de 20% des individus sont âgés d'au moins 65 ans. Au Luxembourg, pays où la part des seniors dans la population totale est la plus faible, ces chiffres sont respectivement de 18% et de 14%, ce qui le fait ressortir comme l'un des pays étudiés les moins concernés par le problème du vieillissement de la population.

Tableau n°4 : Répartition de la population des pays étudiés par classe d'âge en 2007 (en %)

	Classe d'âge			
	0-14 ans	15-24 ans	25-64 ans	65 ans et plus
Allemagne	13,9	11,7	54,7	19,8
Belgique	17,0	12,1	53,9	17,1
Finlande	17,1	12,5	54,0	16,5
France	18,6	12,8	52,4	16,2
Luxembourg	18,3	11,8	55,9	14,0
Norvège	19,4	12,5	53,5	14,7
Portugal	15,5	11,9	55,4	17,3
Royaume-Uni	17,6	13,4	53,0	16,0
Suède	17,0	12,7	52,9	17,4

Source : Eurostat

Le Luxembourg doit à l'importance de son immigration sa situation relativement favorable vis-à-vis du problème du vieillissement de la population. En effet, le taux d'immigration y est élevé et la population immigrée présente, comme le souligne le tableau 5, la caractéristique d'être une population particulièrement jeune.

Tableau n°5 : Répartition de la population résidant, en 2001, au Luxembourg par classe d'âge selon la nationalité

Classe d'âge					
	0-14 ans	15-24 ans	25-64 ans	65 ans et plus	Total
Nationalité luxembourgeoise	17,8%	10,9%	52,7%	18,6%	100%
Autre nationalité	20,9%	12,6%	60,8%	5,7%	100%

Source : STATEC

E) Répartition des ménages selon le nombre d'enfants

Dans tous les pays étudiés, une large majorité des ménages n'ont pas d'enfant de moins de 24 ans⁶ à charge (cf. tableau 6). Le Luxembourg, avec 64% des ménages n'ayant aucun enfant de moins de 24 ans à charge, ne fait pas exception et est avec le Portugal (58%) l'un des pays où la proportion des ménages sans enfant est la plus faible.

Quant aux ménages ayant des enfants à charge, ils sont pour l'essentiel composés d'un ou deux enfants. En effet, la proportion de ménages avec au moins trois enfants est relativement faible, et ce dans tous les pays étudiés. Néanmoins, le Luxembourg se situe dans le haut de la distribution des ménages comptant au moins trois enfants : 19,4% des ménages luxembourgeois ayant des enfants à charge sont des ménages ayant au moins trois enfants. En revanche, le Luxembourg est relativement moins confronté, Portugal excepté, à la question de la monoparentalité. En effet, au Luxembourg 9% des ménages avec enfants ont à leur tête un parent isolé contre 7% au Portugal et 24% au Royaume-Uni.

Tableau n°6 : Proportion des ménages (exprimée en %) selon le nombre d'enfants à charge et le pays en 2005*

	Pas d'enfant	1 enfant en % des ménages avec enfants	2 enfants en % des ménages avec enfants	3 enfants ou plus en % des ménages avec enfants	Parents isolés en % des ménages avec enfants
Allemagne	75	52,0	36,0	12,0	16
Belgique	66	41,2	41,2	17,6	18
Finlande	76	41,7	37,5	20,8	10
France	66	42,4	39,4	18,2	14
Luxembourg	64	39,9	41,7	19,4	9
Norvège	70	40,0	40,0	20,0	17
Portugal	58	58,5	34,1	7,3	7
Royaume-Uni	68	45,2	38,7	16,1	24
Suède	-	-	-	-	-

Source : OCDE.

Pour tous les pays, Finlande, excepté sont considérés comme enfant à charge tous les enfants de moins de 24 ans qui sont toujours dépendants. En Finlande, sont considérés comme enfant à charge tous les enfants de moins de 18 ans qui sont toujours dépendants.

*Pour la Finlande et pour la Norvège, les données présentées témoignent, respectivement, de la situation de ces pays en 2004 et 2001.

En résumé, les pays étudiés sont confrontés au problème du non renouvellement de leur population. Toutefois, ces pays y sont confrontés à des degrés divers. Ainsi, la France et les

⁶ Pour la Finlande, il s'agit d'enfants de moins de 18 ans.

pays scandinaves sont dans une situation démographique plus favorable que l'Allemagne et le Portugal. Le Luxembourg connaît une situation démographique qui, compte tenu des indicateurs auxquels nous nous sommes référés, occupe une position intermédiaire dans la distribution des pays étudiés. Toutefois, le Luxembourg est relativement moins confronté que les autres pays au problème du vieillissement de la population (du fait de son immigration).

Décrivons, à présent, la situation des femmes sur le marché du travail.

2. Les femmes et le marché du travail

Dans ce paragraphe, nous décrivons la situation des femmes sur le marché du travail et nous rapprochons nos observations de celles effectuées sur la situation démographique dans l'objectif de juger du degré de conciliation vie professionnelle-vie familiale dans les pays étudiés.

Dans un premier temps, nous donnons des chiffres relatifs à la participation des femmes et, plus spécifiquement, celle des mères au marché du travail. Dans un second temps, nous nous intéressons à la situation des femmes sur le marché du travail.

A) La participation des femmes au marché du travail

Quel que soit le pays étudié, on constate que le taux d'emploi des femmes est plus faible que celui des hommes. Toutefois, comme l'atteste le tableau 7, la différence de taux d'emploi selon le genre varie d'un pays à l'autre.

Tableau n°7 : Taux d'emploi dans les pays étudiés, en 2006, selon le sexe

	Taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans en 2006 (en %)	Taux d'emploi des hommes âgés de 15 à 64 ans en 2006 (en %)	Différence en points de % entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes
Allemagne*	62,2	72,8	10,6
Belgique	54,0	67,9	13,9
Finlande	67,3	71,4	4,1
France*	57,7	68,5	10,8
Luxembourg	54,6	72,6	18,0
nationaux	52,2	69,9	17,7
étrangers	57,8	79,6	21,8
Norvège	72,2	78,4	6,2
Portugal	62,0	73,9	11,9
Royaume-Uni	65,8	77,3	11,5
Suède	70,7	75,5	4,8

Source : Eurostat et STATEC - Enquête sur les forces de travail⁷

* données provisoires

⁷ Allegrezza et al. (2007)

Ainsi, le taux d'emploi des femmes tend à s'approcher de celui des hommes dans les pays scandinaves, mais pas dans les autres pays. Par exemple, en Finlande, la différence de taux d'emploi entre hommes et femmes est de 4,1 points de pourcentage alors que cette différence est supérieure à 10 points de pourcentage dans les autres pays étudiés (hors pays scandinaves). Les pays scandinaves cumulent donc des taux d'emploi élevés et peu de différences entre le taux d'emploi des hommes et des femmes. Au Luxembourg, le taux d'emploi des hommes occupe une position intermédiaire dans la distribution des pays étudiés, et celui des femmes y est l'un des plus faibles. En effet, le Luxembourg, avec seulement 54,6% des femmes âgées de 15 à 64 ans qui occupent un emploi est l'un des pays où le taux d'emploi des femmes est le plus faible avec la Belgique (54%). Il est à noter que le taux d'emploi des femmes de nationalité étrangère résidant au Luxembourg est supérieur à celui des femmes de nationalité luxembourgeoise, respectivement 57,8% et 52,2%.

Le constat sur la forte participation des femmes scandinaves au marché du travail, combiné au constat selon lequel le taux de fécondité est relativement plus élevé dans les pays scandinaves que dans les autres pays, avec celui de la France, conduit à penser que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est plus souvent observée dans les pays scandinaves que dans les autres pays. Cette hypothèse est confirmée dans la seconde colonne du tableau 8, qui décrit le taux d'emploi des mères en fonction de l'âge de leur plus jeune enfant.

Tableau n°8 : Taux d'emploi des mères en 2005 (en %) selon l'âge de leur plus jeune enfant

	Age du plus jeune enfant	
	le plus jeune enfant est âgé de moins de 2 ans	le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans
Allemagne	36,1	54,8
Belgique	63,8	63,3
Finlande	52,1	80,7
France	53,7	63,8
Luxembourg	58,3	58,7
Norvège	-	-
Portugal	69,1	71,8
Royaume-Uni	52,6	58,3
Suède	71,9	81,3

Source : OCDE

On constate, en effet, que c'est en Suède et en Finlande que le taux d'emploi des mères dont le plus jeune enfant est âgé de trois à cinq ans est le plus élevé. On peut expliquer cette situation par le fait que les congés maternités et parentaux sont relativement généreux et flexibles en Suède et en Finlande comparativement aux autres pays étudiés⁸ ce qui permet aux mères de concilier emploi et éducation d'un jeune enfant. Néanmoins, on observe une différence entre ces deux pays concernant le taux d'emploi des mères de tout jeunes enfants. En effet, si la Suède se démarque des autres pays étudiés avec un taux d'emploi des mères

⁸ Les dispositifs relatifs aux congés familiaux en vigueur dans les pays étudiés sont présentés dans la section deux de ce chapitre au paragraphe 3.

dont le plus jeune enfant est âgé de moins de deux ans de près de 72 %, la Finlande avec un taux d'emploi de 52,1%, se classe dans la moyenne de la distribution des pays étudiés.

Au Luxembourg, le taux d'emploi des mères dont le plus jeune enfant est âgé de moins de deux ans se situe, avec un taux de 58,3%, dans le haut de la distribution. En revanche, le taux d'emploi des mères dont le plus jeune enfant est âgé de trois à cinq ans est relativement faible au Luxembourg comparé aux autres pays étudiés⁹.

Si la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale semble être plus souvent observée dans les pays scandinaves que dans les autres pays étudiés, en revanche, elle semble plus rarement observée en Allemagne. En effet, le taux d'emploi des mères est plus faible en Allemagne que dans les autres pays étudiés, et ce quel que soit l'âge du plus jeune enfant. En Allemagne, le taux de recours au temps partiel par les femmes est beaucoup plus élevé que dans les autres pays étudiés. Certes, le travail à temps partiel peut être perçu comme une mesure visant à faciliter la conciliation vie professionnelle-vie familiale mais le recours à ce type de contrat de travail peut être également contraint. Selon *l'european labour force survey* de 2001¹⁰, seulement 16% de la population allemande recourait au temps partiel car elle ne désirait pas un emploi à temps plein. En revanche, en Norvège, où la proportion de femmes occupant un emploi à temps partiel est relativement élevée (45,2%), ce type de contrat semble être choisi, du moins dans la majorité des cas. Pour preuve, selon *l'european labour force survey* de 2001, 63% de la population norvégienne travaillant à temps partiel a choisi ce type de contrat de travail car elle ne désirait pas un emploi à plein temps.

Au Luxembourg, où le taux d'emploi des femmes ayant un emploi à temps partiel occupe une position intermédiaire dans la distribution des pays étudiés (*cf.* tableau 9), le recours à ce type d'emploi semble relever dans une majorité des cas d'un recours volontaire. En effet, selon l'étude de 2001, 55% de la population luxembourgeoise travaillant à temps partiel recourait à ce type de contrat car elle ne désirait pas un contrat à temps plein. En outre, en 2006, environ 10% des femmes résidant au Luxembourg travaillant à temps partiel ont déclaré travailler de la sorte à défaut d'avoir trouvé un emploi à temps complet¹¹.

⁹ Notons qu'en 2006, au Luxembourg, le taux d'emploi des femmes d'un seul enfant âgé entre zéro et quatre ans est de l'ordre de 80%. Toutefois, en présence de même un seul enfant scolarisé ce taux d'emploi passe en dessous de la barre des 70% (Allegrezza et al., 2007).

¹⁰ Les résultats de cette étude auxquels nous faisons référence sont présentés dans : Un aperçu statistique de la vie des femmes et des hommes dans l'UE25, Eurostat communiqué de presse, 29/2006 (6 mars 2006).

¹¹ Source : Enquêtes Forces de Travail, STATEC.

Tableau n°9 : Occupation d'un emploi à temps partiel, selon le sexe, dans les pays étudiés

	Femmes ayant un emploi à temps partiel en 2006 (en % de l'emploi total des femmes)	Hommes ayant un emploi à temps partiel en 2006 (en % de l'emploi total des hommes)
Allemagne*	45,6	9,3
Belgique	41,1	7,4
Finlande	19,2	9,3
France*	30,6	5,7
Luxembourg	36,2	2,6
nationaux	38,5	2,5
étrangers	33,4	2,7
Norvège	45,2	13,9
Portugal	15,8	7,4
Royaume-Uni	42,6	10,6
Suède	40,2	11,8

Source : Eurostat et STATEC – Enquête forces de travail

* : données provisoires

B) La situation des femmes sur le marché du travail

Plusieurs indicateurs peuvent être utilisés pour rendre compte de la situation des femmes sur le marché du travail. Nous en utilisons, ici, trois : le taux de chômage des femmes (en comparaison avec celui des hommes), le pourcentage de femmes cadres parmi l'ensemble des cadres et l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Tableau n°10 : Situation des femmes, comparée à celle des hommes, sur le marché du travail

	Taux de chômage des hommes en 2006 (en %)	Taux de chômage des femmes en 2006 (en %)	% des femmes cadres dans le nombre total de cadres au 2 ^e trimestre 2005	Ecart de rémunération hommes/femmes en 2006 (en %) ¹²
Allemagne	10,2	9,4	26,4	22
Belgique	7,4	9,3	32,9	7
Finlande	7,4	8,1	29,7	20
France	8,4	10,1	37,1	11
Luxembourg	3,5	6,2	26,3	14
Norvège*	3,6	3,4	-	16
Portugal	6,5	9	34,2	9(a)
Royaume-Uni	5,7	4,9	34,5	20(a)
Suède	6,9	7,2	29,8	16

Source: Eurostat

* donnée non disponible pour la Norvège.

(a) Données 2005

Guide de lecture : en 2006, les hommes résidant en Allemagne avaient un niveau de rémunération qui, en moyenne, était de 22% plus élevé que celui des femmes.

¹² L'écart de rémunération entre hommes et femmes est donné comme l'écart de la rémunération horaire brute moyenne entre hommes salariés et femmes salariées en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés. La population comprend tous les salariés âgés de 16 à 64 ans qui travaillent au minimum 15 heures par semaine. Les caractéristiques d'emploi des femmes et des hommes étant susceptibles de différer, les différences observées dans les rémunérations ne reflètent pas nécessairement un écart de rémunération entre les femmes et les hommes occupant un même emploi et ayant un même niveau d'ancienneté.

Tout d'abord, les femmes, mis à part en Allemagne, en Norvège et en Angleterre, sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être confrontées au chômage (*cf.* tableau 10). C'est, d'ailleurs, au Luxembourg que l'écart entre le taux de chômage des femmes et le taux de chômage des hommes est le plus élevé parmi les pays étudiés. Notons, que l'écart relativement important entre taux de chômage des hommes et des femmes au Luxembourg est en grande partie du fait des résidents étrangers. En effet, en se référant à l'enquête STATEC sur les forces de travail de 2006, on constate que l'écart du taux de chômage entre hommes et femmes s'élève à 1,7 points de pourcentage pour les nationaux contre 4 points de pourcentage pour les étrangers (*cf.* tableau 11).

Tableau n°11 : Taux de chômage au Luxembourg, en 2006, par sexe selon la nationalité

	Taux de chômage des hommes âgés de 15 à 64 ans	Taux de chômage des femmes âgées de 15 à 64 ans
Nationaux	2,3%	4,0%
Etrangers	5,0%	9,0%

Source : STATEC – Enquête sur les forces de travail 2006

Ensuite, le statut de cadre est majoritairement un statut conféré aux hommes. Là encore, c'est au Luxembourg que le taux de femmes cadres est le plus faible. Au Luxembourg, 26,3% des cadres sont des femmes alors que ce taux atteint 37,1% en France.

Enfin, c'est au Portugal que l'écart de rémunération entre hommes et femmes est le plus faible puisque les hommes gagnaient, en 2005, en moyenne 9% de plus que les femmes. A l'inverse, c'est en Allemagne que l'écart de rémunération entre hommes et femmes est le plus élevé puisque les hommes gagnaient, en 2006, en moyenne 22% de plus que les femmes. Le Luxembourg se trouve dans une situation intermédiaire : les hommes gagnaient, en moyenne en 2006, 14% de plus que les femmes.

En résumé, l'accès des femmes et, plus particulièrement, des mères au marché du travail varie fortement selon le pays étudié. Les pays scandinaves, à la lumière des statistiques que nous présentons, font office de bons élèves eut égard à l'insertion professionnelle des mères. Toutefois, il n'en demeure pas moins que dans les pays scandinaves comme dans les autres pays étudiés, les femmes plus que les hommes sont généralement sujettes au chômage, bénéficient d'une rémunération plus faible et accèdent plus difficilement aux postes à responsabilité. Le Luxembourg ne fait pas exception à ce constat : les femmes sont confrontées à des inégalités sur le marché du travail par rapport aux hommes. A ces inégalités, se greffe au Luxembourg, comme dans d'autres pays étudiés, un faible taux de participation des femmes au marché du travail et, plus particulièrement, des mères ayant des enfants en âge préscolaire.

Dans le paragraphe suivant, nous nous intéressons aux moyens financiers investis par les pays étudiés afin de soutenir les familles et de favoriser, *in fine*, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

3. Les moyens financiers investis pour soutenir les familles

Les politiques familiales des pays étudiés diffèrent, d'une part, quant à leur générosité et, d'autre part, quant au poids respectif des grands types de prestations (en espèces, en nature) dans l'ensemble des prestations accordées.

Parmi les pays étudiés, le Luxembourg et le Portugal se distinguent nettement quant à la générosité de leur politique familiale. En effet, alors que le Luxembourg est le pays où la politique familiale est la plus généreuse, le Portugal, en revanche, est le pays où la politique familiale est la moins généreuse. En effet, le Luxembourg consacre 3,6% de son produit intérieur brut en prestations destinées aux familles (prestations en nature et en espèces) tandis que le Portugal y consacre seulement 1,2% de son PIB (*cf.* tableau 12). L'Allemagne, avec 3,2% de son produit intérieur brut dédié à la politique familiale, se classe parmi les pays les plus généreux vis-à-vis des familles. La Suède et la Finlande, avec 3% de leur PIB consacré à la politique familiale, ainsi que la Norvège avec 2,8% et la France avec 2,5% occupent une position intermédiaire dans cette distribution. Quant à la Belgique et le Royaume-Uni, ils se situent dans le bas de la distribution en accordant respectivement 2% et 1,7% de leur PIB à la politique familiale.

Tableau n°12 : Dépenses publiques en prestations sociales destinées à la famille et aux enfants en 2005 (en % du PIB)

	Prestations en espèces	Prestations en nature	total
Allemagne	2,4	0,8	3,2
Belgique	1,7	0,4	2,0
Finlande	1,6	1,4	3,0
France	2,0	0,5	2,5
Luxembourg	3,1	0,5	3,6
Norvège	1,6	1,3	2,8
Portugal*	0,7	0,5	1,2
Royaume-Uni	1,2	0,4	1,7
Suède	1,6	1,5	3,0

Source : Eurostat

*données 2004

Lorsque l'on s'intéresse à la structure des différentes aides destinées aux familles, on peut réaliser deux constats.

D'une part, on observe que, dans tous les pays étudiés les prestations en espèces sont plus développées. Toutefois, dans certains pays, les prestations en nature représentent une part relativement plus importante des prestations destinées aux familles que dans d'autres pays. C'est le cas des pays scandinaves où la part des prestations en nature s'approche relativement près de celle des prestations en espèces.

Les mesures fiscales dédiées aux familles viennent compléter le dispositif des prestations familiales dans la plupart des pays étudiés, mis à part en Finlande et en Norvège, où comme nous le verrons dans la suite de ce rapport la législation fiscale n'est pas plus favorable au contribuable selon qu'il ait ou non la charge d'une famille.

D'autre part, on observe que les pays scandinaves (*cf.* tableau 13), contrairement aux autres pays étudiés, consacrent plus de moyens à la garde d'enfants qu'à l'éducation préscolaire.

Tableau n°13 : Dépenses publiques consacrées à la garde d'enfants et à l'éducation préscolaire (en % du PIB) en 2003

	Dépenses publiques consacrées à la garde d'enfants	Dépenses publiques en matière d'éducation préscolaire
Allemagne	< 0,1	0,4
Belgique	0,2	0,6
Finlande	1,0	0,3
France	0,5	0,7
Luxembourg	0,4	0,5
Norvège	0,7	0,3
Portugal	0,4	0,4
Royaume-Uni	0,2	0,3
Suède	0,8	0,5

Source : OCDE

Ce constat est à rapprocher du fait que les enfants scandinaves de moins de trois ans sont plus nombreux proportionnellement à fréquenter les garderies que les enfants résidant dans les autres pays étudiés. En Norvège, où le taux de fréquentation des garderies par les enfants de moins de trois ans est le plus élevé, plus de quatre enfants de moins de trois ans sur dix fréquentent une garderie. En revanche, en Allemagne, pays où le recours à la garderie est le plus faible, moins d'un enfant sur dix fréquente une structure de garderie (*cf.* tableau 14).

Tableau n°14 : Fréquentation des garderies et des structures préscolaires en 2004

	Taux moyen d'inscription des enfants de moins de 3 ans en garderie (en %)	Taux moyen d'inscription dans les structures préscolaires selon l'âge (en %)		
		3 ans	4 ans	5 ans
Allemagne	9,0	69,5	84,3	86,7
Belgique	38,5	99,3	99,9	99,7
Finlande	35,0	37,7	46,1	54,6
France	26,0	100,0	100,0	100,0
Luxembourg	14,0	37,9	83,5¹³	96,9
Norvège	43,7	79,4	86,9	89,0
Portugal	23,5	63,9	79,9	90,2
Royaume-Uni	25,8	50,2	92,0	98,2
Suède	39,5	82,5	87,7	89,7

Source : OCDE

Les données portent sur l'année 2004, sauf en Finlande, au Luxembourg et en Norvège où les données datent de 2003, en France les données datent de 2002 et en Allemagne de 2001.

¹³ On ne parvient pas à un taux moyen d'inscription dans les structures préscolaires à l'âge de 4 ans de près de 100% en raison d'un décalage entre la date à laquelle l'âge est mesuré pour construire l'indicateur statistique (31 décembre) et la date à laquelle l'âge détermine l'entrée à l'école (31 août).

Au Luxembourg, les dépenses publiques consacrées à la garde d'enfants et à l'éducation préscolaire représentent sensiblement la même part du produit intérieur brut, respectivement 0,4% et 0,5%. Néanmoins, on constate que les enfants de moins de trois ans sont peu nombreux proportionnellement à fréquenter une garderie. En effet, le Luxembourg est l'un des pays avec l'Allemagne, à avoir le taux le plus faible d'inscription d'enfants de moins de trois ans en garderie : seulement 14% fréquentent cette structure de garde. On constate, également, que le taux moyen d'inscription des enfants de trois ans dans les structures préscolaires est relativement faible au Luxembourg comparé aux autres pays étudiés. Toutefois, à partir de l'âge de quatre ans, on assiste à un effet de rattrapage qui ne se dément pas par la suite. En effet, à l'âge de cinq ans, le taux moyen d'inscription dans les structures préscolaires s'élève à 96,9% au Luxembourg, ce qui place ce pays dans le haut de la distribution. Cet effet de rattrapage s'explique par le fait qu'au Luxembourg la scolarité est obligatoire dès l'âge de quatre ans. Dans les autres pays étudiés, la scolarité est obligatoire à un âge plus élevé :

- cinq ans au Royaume-Uni
- six ans en Allemagne, en Belgique, en France, en Norvège et au Portugal
- sept ans en Suède et en Finlande.

Cette première section consistait en un état des lieux de la situation démographique, de la place des femmes sur le marché du travail et de la générosité des pays étudiés à l'égard des familles. Cet état des lieux nous a permis de constater que ces pays, bien que tous confrontés au problème de conciliation vie professionnelle et vie familiale, le sont de fait à des degrés divers et répondent à ce problème en allouant des moyens plus ou moins importants. Il convient, à présent, d'étudier les mesures prises au titre de la politique familiale dans ces différents pays. La seconde section est, ainsi, consacrée à une description des mesures de politique familiale en vigueur dans les neuf pays étudiés.

Section 2. Description des mesures de politique familiale

Afin d'avoir une vision d'ensemble des mesures de politique familiale, dans les neuf pays étudiés, nous ne limitons pas nos propos aux seules prestations familiales puisque nous tenons également compte des mesures fiscales dédiées aux familles, des congés familiaux, et de l'éventuelle modulation du montant des allocations sociales et des allocations chômage selon la situation familiale.

Cette section est organisée en quatre paragraphes. Dans un premier paragraphe, nous réalisons un tour d'horizon des différentes prestations familiales en vigueur dans les pays étudiés. Dans un deuxième paragraphe, nous nous intéressons à la façon dont les familles sont prises en compte par les législations fiscales. Dans un troisième paragraphe, nous présentons

la législation sur les congés familiaux. Enfin, dans un quatrième paragraphe, nous étudions les dispositifs d'assistance sociale, d'allocation chômage et d'assistance chômage, en mettant en exergue que dans certains pays étudiés ces dispositifs tiennent compte de la charge familiale de l'allocataire.

1. Les prestations familiales

Nous présentons, ici, les principales prestations familiales auxquelles peuvent prétendre les familles dans les pays étudiés.

A) Allocation de naissance

Dans la majorité des pays étudiés, à l'exception de l'Allemagne, du Portugal et de la Suède, la naissance d'un enfant ouvre droit à une prestation (*cf.* tableau n°15).

Tableau n°15 : Montant de l'allocation de naissance dans les pays étudiés en 2006

	Allocation de naissance (montant 2006)
Allemagne	-
Belgique	1 043,93€ à l'occasion de la 1 ^{ère} naissance et 785,43€ à l'occasion des naissances suivantes
Finlande	140€ par nouveau-né (sous condition d'examens médicaux)
France	Prime de 840,96 € par enfant à naître, versée sous condition de ressources. Cette prime est suivie de l'allocation de base de la PAJE ¹⁴ , qui est versée, sous condition de ressources, de la naissance de l'enfant à son 3 ^e anniversaire (168,20€/mois)
Luxembourg	Allocation de 1 740,09€ versée par enfant si la mère se soumet aux examens médicaux (cette allocation est versée en 3 tranches)
Norvège	4 208€ par enfant
Portugal	-
Royaume-Uni	Prime de 728€ versée sous condition de ressources
Suède	-

Source : *MISSOC*

Cette prestation prend la forme d'une allocation en espèces forfaitaire, seule la Finlande laisse le choix aux parents entre percevoir une allocation en espèces ou bénéficier d'une prestation en nature prenant la forme d'un paquet de maternité contenant le nécessaire pour les soins de l'enfant. Cette allocation forfaitaire est généralement d'un montant identique quel que soit le rang de l'enfant, mis à part en Belgique, où l'allocation de naissance est plus élevée pour les enfants de rang un que pour les enfants de rangs supérieurs. Dans certains pays étudiés, l'attribution de l'allocation de naissance est subordonnée au respect de certaines conditions. D'une part, en France et au Royaume-Uni, l'allocation de naissance est versée sous condition de ressources. D'autre part, en Finlande et au Luxembourg, l'allocation de

¹⁴ Prestation d'accueil du jeune enfant

naissance est versée à la condition que la mère se soumette à certains examens médicaux. Ainsi, au Luxembourg cette allocation est versée en trois tranches, qui suivent des examens médicaux prénataux et postnataux pour la mère et pour l'enfant. Le fait que le versement de cette allocation soit conditionné au respect d'examen médicaux a pour objectif de lutter contre la mortalité infantile.

B) Allocations familiales

Dans les pays étudiés, les allocations familiales bénéficient à tous les enfants, sauf au Portugal, où leur versement est conditionné au revenu de la famille, et en France où les enfants vivant dans une famille n'ayant qu'un enfant à charge ne peuvent en bénéficier (cf. tableau 16).

Tableau n° 16 : Condition de ressources ouvrant droit aux allocations familiales dans les pays étudiés (en 2006)

	Condition de ressources
Allemagne	Aucune condition de ressources
Belgique	Aucune condition de ressources Toutefois, une majoration des allocations familiales ordinaires est attribuée dans le cas où l'indemnité de chômage est le principal revenu du ménage ¹⁵
Finlande	Aucune condition de ressources
France	Aucune condition de ressources
Luxembourg	Aucune condition de ressources
Norvège	Aucune condition de ressources
Portugal	Le revenu de référence de la famille ne doit pas dépasser 5 fois le salaire minimum national (qui s'élevait à 450 euros brut par mois en 2006)
Royaume-Uni	Aucune condition de ressources
Suède	Aucune condition de ressources

Source : MISSOC

L'âge limite des enfants pour ouvrir droit aux versements d'allocations familiales varie, selon les pays, de 16 ans (Portugal, Royaume-Uni, Suède) à 20 ans (France). Toutefois, dans la plupart des pays étudiés, à l'exception des pays scandinaves et de la France, la limite d'âge peut être repoussée dans le cas où l'enfant poursuit une formation. Par exemple, la limite d'âge passe à 27 ans en Allemagne et au Luxembourg si l'enfant poursuit une formation (cf. tableau 17).

¹⁵ Les chômeurs à partir du 7^e mois de chômage ont droit aux allocations familiales normales majorées des suppléments suivants : 1^{er} enfant : 39,23€, 2^e enfant : 24,31€ et 3^e enfant et suivants : 4,27€.

Tableau n°17 : Limite d'âge et autres conditions ouvrant droit aux prestations familiales

	Limite d'âge	Autres conditions
Allemagne	18 ans. Si chômage de l'enfant : 21 ans. Si formation professionnelle, études ou participation à certains services volontaires : 27 ans. (à partir de 18 ans, aucun droit quand les revenus de l'enfant s'élèvent à plus de 7 680€ durant l'année civile)	
Belgique	18 ans. Si formation professionnelle ou études : 25 ans	
Finlande	17 ans	
France	20 ans si toujours à charge et si sa rémunération est inférieure ou égale à 55% du SMIC	Famille avec au moins 2 enfants à charge de moins de 20 ans
Luxembourg	18 ans. Si formation professionnelle ou études : 27 ans	
Norvège	18 ans	
Portugal	16 ans. Si formation professionnelle ou études : 18, 21 ou 24 ans	
Royaume-Uni	16 ans. Si étude : 19 ans	L'enfant doit suivre un cursus scolaire à plein temps
Suède	16 ans (une allocation comparable (allocation d'étude) est accordée aux enfants suivant une formation dans une école d'enseignement supérieur jusqu'à l'âge de 20 ans)	

Source : MISSOC

Le montant mensuel des allocations familiales varie d'un pays à l'autre (cf. tableau 18).

Tableau n°18 : Montant des allocations familiales par enfant, en 2006, selon le pays étudié

	Montant mensuel (en €)
Allemagne	Du 1 ^{er} au 3 ^e enfant : 154€ A partir du 4 ^e enfant : 179€
Belgique	Montant de base : 1 ^{er} enfant : 77,05€, 2 ^e enfant : 142,58€, à partir du 3 ^e : 212,87€ Si l'indemnité de chômage est le principal revenu du ménage, les chômeurs à partir du 7 ^e mois de chômage ont droit aux allocations familiales normales majorées des suppléments suivants : - supplément de 39,23€ pour le 1 ^{er} enfant, - supplément de 24,31€ pour le 2 ^e enfant, - supplément de 4,27€ pour le 3 ^e enfant et enfants suivants A ces montants s'ajoute un supplément d'âge qui varie selon que l'enfant est ou non l'aîné.
Finlande	De 100€ pour le 1 ^{er} enfant à 172€ pour le 5 ^e enfant et les suivants. ¹⁶ Montant auquel s'ajoute le supplément de 36,60€ pour enfant de parent isolé
France	117,14€ pour une famille de 2 enfants bénéficiaires, ... ¹⁷ , 717,45€ pour une famille de 6 enfants bénéficiaires ¹⁸ ,... A ces montants s'ajoute une modulation selon l'âge (+32,95€ par enfant de plus de 11 ans et + 58,57€ par enfant de plus de 16 ans) ¹⁹
Luxembourg	185,6€ pour une famille d'un enfant bénéficiaire, 220,36€ pour chaque enfant d'une famille de 2 enfants bénéficiaires, 267,58€ par enfant d'une famille composée de 3 enfants bénéficiaires (ce montant est augmenté de 344,39€ par mois pour chaque enfant supplémentaire) A ces montants s'ajoute une majoration selon l'âge (à partir de 6 ans : 16,17€ et à partir de 12 ans : 48,52€)
Norvège	122 € + 83 € si parent isolé élevant un enfant de moins de 3 ans + 40 € pour enfants vivant dans le Grand-Nord
Portugal	Pour les enfants âgés de 12 mois au plus : décroît, en fonction du revenu de référence, de 126,89€ à 31,46€. Pour les enfants âgés de plus de 12 mois : décroît, en fonction du revenu de référence, de 31,67€ à 10,49€
Royaume-Uni	107 € pour le 1 ^{er} enfant + 72 € pour chaque enfant supplémentaire
Suède	112 € par enfant + supplément en fonction du rang de l'enfant (allant de + 11 € pour le 2 ^e enfant à + 112€ pour le 5 ^e enfant) ²⁰

Source : MISSOC

Il n'est pas aisé de comparer le montant des allocations familiales d'un pays à l'autre puisque au sein d'un même pays ce montant peut différer d'un enfant à l'autre. En effet, le montant mensuel des allocations familiales est modulé en fonction de quatre grands critères. Le premier critère est le revenu de la famille. Ce critère est peu employé dans les pays étudiés puisque seul le Portugal conditionne le montant des allocations familiales au revenu de la famille. Le deuxième critère est l'âge de l'enfant. Ce critère est employé en Belgique, en France, au Luxembourg et au Portugal. Dans ces quatre pays, à l'exception du Portugal, le montant des allocations familiales croît avec l'âge de l'enfant. Le troisième critère est la situation familiale, et plus précisément le fait pour un enfant de vivre dans une famille

¹⁶ Plus précisément, le montant mensuel s'élève à 110,50€ pour le 2^e enfant, à 131€ pour le 3^e et à 151,50€ pour le 4^e.

¹⁷ Famille de 3 enfants : 267,21€, de 4 enfants : 417,29€, de 5 enfants : 567,36€, de 6 enfants : 717,45€ et par enfant en plus : 150,08€.

¹⁸ Les montants des allocations familiales indiqués dans le cas de la France ne sont pas des montants versés par enfant mais par famille.

¹⁹ Aucun supplément d'âge n'est accordé à l'aîné d'une famille de moins de trois enfants.

²⁰ Le supplément pour le 3^e et le 4^e enfant sont, respectivement, de 38€ et 92 €.

monoparentale²¹. Deux pays parmi les neufs pays étudiés accordent une majoration des allocations familiales lorsque l'enfant vit dans une famille monoparentale ; il s'agit de la Finlande et de la Norvège. Le quatrième critère auquel recourt la majorité des pays étudiés, sept pays sur neuf, est le rang de l'enfant ou la taille de la fratrie : le montant des allocations familiales augmente selon le rang de l'enfant. Ce critère n'est pas utilisé en Norvège et au Portugal. En France, un complément familial (d'un montant de 156,60²² euros) est versé, sous condition de ressources, aux familles d'au moins trois enfants âgés de plus de trois ans.

Nous synthétisons, dans le tableau 19, les informations recensées précédemment sur le montant des allocations familiales.

Tableau n°19 : Modulation, selon certains critères, du montant des allocations familiales offert dans les pays étudiés

	Montant des allocations familiales modulé (en 2006) en fonction :			
	du revenu	de l'âge de l'enfant	de la situation familiale	du rang de l'enfant ou de la taille de la fratrie
Allemagne	Non	Non	Non	Oui
Belgique	Non (sauf allocations familiales majorées)	Oui (0-5 ans / 6-11 ans / 12-17 ans / 18 ans et plus)	Non	Oui
Finlande	Non	Non	Oui (majoration pour enfants de parents isolés)	Oui
France	Non	Oui (0-11 ans / 12-16 ans / plus de 16 ans)	Non	Oui
Luxembourg	Non	Oui (0-5 ans / 6-11 ans / 12 et plus)	Non	Oui
Norvège	Non	Non sauf pour le supplément pour jeune enfant pour parents isolés élevant un enfant de moins de 3 ans	Les parents isolés reçoivent des allocations correspondant au nombre réel d'enfants + 1	Non
Portugal	Oui (6 échelons de revenu, le 6 ^e échelon ne donne pas droit aux allocations familiales)	Oui (0-12 mois / plus de 12 mois)	Non	Non
Royaume-Uni	Non	Non	Non	Oui
Suède	Non	Non	Non	Oui

Source : MISSOC

²¹ Dans certains pays, en France et en Norvège, le fait qu'un enfant vive dans une famille monoparentale ouvre droit à une allocation spécifique.

²² Le montant du complément familial indiqué est celui en vigueur en 2007.

Etant donné la difficulté de comparer le montant des allocations familiales entre les pays étudiés, nous réalisons trois cas types correspondant à une situation où le ménage est composé d'un enfant dépendant, de deux enfants dépendants et de trois enfants dépendants. Afin de tenir compte des différences de niveau de vie susceptibles d'exister entre les pays étudiés, nous rapprochons le montant des allocations versées du revenu moyen pour chaque catégorie de ménage étudiée à savoir le revenu moyen des ménages composés de deux adultes et :

- d'un enfant dépendant,
- de deux enfants dépendants
- de trois enfants dépendants ou plus.

Les résultats auxquels nous aboutissons sont présentés dans le tableau 20 :

Tableau n°20 : Part des allocations familiales dans le revenu moyen des ménages selon le nombre d'enfants dépendants

	Part des allocations familiales dans le revenu moyen des ménages composés de deux adultes et		
	1 enfant dépendant	2 enfants dépendants	3 enfants dépendants
Allemagne	10,1	22,0	37,0
Belgique	4,5	13,0	27,8
Finlande	5,3	12,4	21,7
France	0,0	7,7	20,5
Luxembourg	6,5	15,9	30,1
Norvège	3,7	9,1	15,6
Portugal (1 ^{er} échelon de revenu)	3,5	8,1	12,0
Portugal (5 ^e échelon de revenu)	1,2	2,7	4,0
Royaume-Uni	5,1	9,4	15,7
Suède	6,5	14,4	29,1

C'est en Allemagne que les allocations familiales représentent la part la plus importante du revenu moyen des ménages, et ce que ces ménages soient composés d'un, de deux ou de trois enfants dépendants. Notons, toutefois, qu'en Allemagne très peu de prestations familiales viennent compléter le dispositif des allocations familiales alors qu'il en est autrement dans des pays tels que la France et le Luxembourg. Le Portugal se situe, quant à lui, dans le bas de la distribution concernant la part que les allocations familiales représentent dans le revenu moyen des ménages. Le Luxembourg se situe dans le haut de la distribution. En effet, le Luxembourg offre un niveau de prestations familiales qui représente une part importante du revenu moyen des ménages.

C) L'allocation spéciale pour enfant handicapé

En cas de handicap de l'enfant, certains pays (à savoir l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg et le Portugal) prolongent le droit aux allocations familiales (*cf.* tableau 21). Par exemple, en Allemagne, un enfant souffrant d'un handicap peut bénéficier de façon illimitée des allocations familiales à condition, toutefois, que son handicap soit survenu avant l'âge de 27 ans. Au Luxembourg et au Portugal, la prolongation du versement des allocations familiales en cas de handicap de l'enfant se fait jusqu'à l'âge de 27 ans, alors qu'en Belgique, ce versement prend fin à l'âge de 21 ans.

Tableau n°21 : Prolongation du droit aux allocations familiales en cas de handicap de l'enfant selon le pays (en 2006)

	Prolongation du versement des allocations familiales en cas de handicap de l'enfant
Allemagne	jusqu'au décès si le handicap de l'enfant est survenu avant l'âge de 27 ans
Belgique	jusqu'à 21 ans en cas d'infirmité grave (versement illimité de l'allocation pour les enfants qui avaient déjà atteint l'âge de 21 ans le 01/07/1987)
Finlande	-
France	-
Luxembourg	jusqu'à l'âge de 27 ans en cas d'infirmité grave
Norvège	-
Portugal	jusqu'à l'âge de 24 ans ou 27 ans en cas de poursuite d'études supérieures ou d'infirmité grave
Royaume-Uni	-
Suède	-

Source : MISSOC

En plus de l'éventuelle prolongation du versement des allocations familiales, les pays étudiés, à l'exception de l'Allemagne et de la Norvège, accordent aux enfants handicapés soit un supplément d'allocations familiales (France, Luxembourg et Portugal) soit une allocation spécifique (Belgique, Finlande, Royaume-Uni et Suède). Le tableau 22 présente les dispositifs existants en 2006 en faveur des enfants handicapés.

Tableau n°22 : Versement d'une allocation spécifique pour enfant handicapé ou majoration des allocations familiales

	Allocation spécifique pour enfant handicapé ou majoration des allocations familiales (montant 2006)
Allemagne	-
Belgique	Allocation spécifique pour les enfants handicapés âgés de moins de 21 ans (le montant de l'allocation est fonction des points d'autonomies obtenus par l'enfant handicapé)
Finlande	Enfant de moins de 16 ans gravement handicapé ou souffrant d'une maladie chronique (3 montants possibles selon la charge financière de la famille : 77,61€, 181,10€ ou 336,33€/mois)
France	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé : les enfants souffrant d'un handicap d'au moins 50% bénéficient d'une allocation jusqu'à leurs 20 ans (117,72 €/mois). Un complément d'allocation est attribué en fonction du recours à une tierce personne et/ou du montant des dépenses engagées par l'état de santé de l'enfant. Son montant varie de 88,29€ à 982,15€ par mois. Une majoration supplémentaire est versée aux parents isolés.
Luxembourg	Allocation supplémentaire de 185,60€ par mois pour tout enfant âgé de moins de 18 ans atteint d'une insuffisance ou d'une réduction permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant du même âge.
Norvège	-
Portugal	Supplément d'allocations familiales versé, mensuellement, aux enfants handicapés jusqu'à l'âge de 24 ans (jusqu'à 14 ans : 53,91€ ; de 14 à 18 ans : 78,51€ ; de 18 à 24 ans : 105,10€)
Royaume-Uni	Allocation d'entretien pour personnes handicapées (financée par la sécurité sociale) : comporte une allocation de garde si l'enfant a besoin d'une aide externe (le montant de l'allocation de garde est fonction des besoins de surveillance de l'enfant) et une allocation de mobilité dans le cas où l'enfant éprouverait des difficultés pour se déplacer (le montant de l'allocation de mobilité est fonction de l'âge de l'enfant et de l'intensité des difficultés auxquelles il est confronté)
Suède	Allocation de soins pour enfants handicapés (financée par la sécurité sociale) : accordée aux parents qui soignent un enfant handicapé de moins de 19 ans (montant maximum : 880€)

Source : MISSOC

D) L'allocation de rentrée scolaire

Seuls trois pays étudiés accordent une allocation de rentrée scolaire (*cf.* tableau 23). Il s'agit du Luxembourg, de la Belgique et de la France (versée sous conditions de ressources). L'allocation de rentrée scolaire, dans ces trois pays, est versée à partir des six ans de l'enfant. Son versement prend fin à l'âge de 17 ans en Belgique, de 18 ans en France et de 27 ans au Luxembourg. En Belgique et au Luxembourg, le montant de l'allocation de rentrée scolaire varie en fonction de l'âge de l'enfant : plus l'enfant est âgé plus le montant de l'allocation est élevé, ce qui n'est pas le cas en France, où le montant est identique quel que soit l'âge de l'enfant. Au Luxembourg, la taille du groupe familial est également prise en compte dans la détermination du montant de l'allocation de rentrée scolaire.

Tableau n°23 : Attribution d'une allocation de rentrée scolaire dans les pays étudiés

	Allocation de rentrée scolaire (montant 2006)
Allemagne	-
Belgique	Bénéficie aux enfants de 6 à 17 ans. Son montant est fonction de l'âge de l'enfant (51 € par enfant âgé de 6 à 11 ans et 71,4 € par enfant âgé de 12 à 17 ans) ²³
Finlande	-
France	Versée sous condition de ressources aux enfants âgés de 6 à 18 ans (montant 263,28 € par enfant)
Luxembourg	Destinée aux enfants de plus de 6 ans. Montant allant de 113,15€ à 323,34€ par enfant selon l'âge de l'enfant et le groupe familial auquel il appartient
Norvège	-
Portugal	<i>(Allocation annuelle destinée aux bénéficiaires des allocations familiales âgés de 6 à 16 ans poursuivant des études et dont le revenu de référence est inférieur à la moitié du salaire minimum)</i>
Royaume-Uni	-
Suède	-

Source : MISSOC

On peut, toutefois, considérer que le Portugal accorde, également, une allocation de rentrée scolaire même si l'allocation versée n'est pas désignée comme telle. En effet, le Portugal accorde annuellement une allocation destinée aux bénéficiaires des allocations familiales âgés de six à seize ans poursuivant des études à condition que le revenu de référence de leur famille soit inférieur à la moitié du salaire minimum.

E) Les mesures destinées à la garde d'enfants

Afin d'alléger la charge financière liée à la garde des enfants, certains pays étudiés allouent des prestations en espèces aux parents, les aident par le biais de mesures fiscales et par le biais de prestations en nature (cf. tableau 24).

- Les prestations familiales en espèces

Quatre pays que nous étudions, à savoir la Finlande, la France, la Norvège et l'Allemagne, accordent des prestations familiales en espèces afin d'aider les parents à financer la garde de leur(s) enfant(s). Présentons, successivement, les formes que ces prestations familiales revêtent dans chacun de ces pays.

En Finlande, trois types de prestations familiales relatives à la garde de l'enfant existent :

²³ Montant 2007

- l'allocation de garde d'enfants à domicile, qui est destinée aux familles ayant en charge leurs enfants jusqu'à l'âge de trois ans ou ayant trouvé une autre solution que celle de recourir aux soins journaliers offerts par les municipalités. A titre informatif, le montant de base de cette allocation s'élevait en 2006 à 294,28 euros par mois, auxquels viennent se greffer des suppléments selon l'âge des frères et sœurs et selon les ressources de la famille.
- l'allocation de garde privée, qui est versée aux familles organisant la garde de l'enfant sur une base privée. Le montant de base de cette allocation s'élevait, en 2006, à 137,33 euros par mois et par enfant (ce montant pouvant, sous conditions de ressources, être majoré). Cette allocation est versée directement à la personne gardant l'enfant.
- l'allocation de garde d'enfant partielle, qui est accordée à un des parents ayant réduit son temps de travail hebdomadaire à trente heures maximum pour pouvoir s'occuper d'un enfant âgé de moins de trois ans ou pour s'occuper de l'enfant pendant ses deux premières années d'école. Le montant de cette allocation s'élève à 70 euros par mois.

On retrouve en Norvège les deux premières prestations présentées pour la Finlande avec, toutefois, deux restrictions. D'une part, en Norvège, l'allocation de garde d'enfants à domicile ne peut être versée qu'à partir du moment où l'enfant est âgé d'un an (cette allocation prend fin à l'âge de trois ans comme en Finlande). D'autre part, en Norvège, l'allocation de garde privée est versée, sous conditions de ressources, seulement aux parents isolés devant faire garder leur(s) enfant(s) par une tierce personne pendant les heures de travail ou de formation. A titre informatif, en Norvège, le montant de l'allocation de garde privée représente 64% des dépenses mensuelles réelles de garde d'enfant²⁴. Il est à noter que les parents d'enfants âgés de un an à trois ans peuvent percevoir l'allocation de garde privée en plus de l'allocation de garde d'enfants à domicile.

En France²⁵, les parents faisant garder leur(s) enfant(s) de moins de six ans par une tierce personne, dans le cadre d'une garde formelle, peuvent bénéficier :

- d'une part, d'une prise en charge partielle et variable, selon le revenu du ménage, de la rémunération de la personne qui garde un enfant (cette prise en charge est réduite de moitié pour les enfants âgés de trois à six ans par rapport aux enfants âgés de moins de trois ans)
- d'autre part, de la prise en charge des cotisations pour l'emploi d'une assistance maternelle agréée (prise en charge totale pour les enfants de moins de trois ans et prise en charge à hauteur de 50% pour les enfants âgés de trois à six ans), et d'une prise en charge des cotisations à hauteur de 50% (dans la limite d'un plafond) pour l'emploi d'une garde à domicile pour un enfant de moins de trois ans (cette prise en charge est réduite de moitié pour les enfants de trois à six ans).

²⁴ Avec un maximum mensuel de 357 euros pour un enfant, de 466 euros pour deux enfants et 528 euros pour trois enfants et plus.

²⁵ Ces mesures font partie du complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

En Allemagne, une allocation pour garde d'enfant peut être versée. Toutefois, cette allocation s'adresse à une catégorie très spécifique de personnes, à savoir aux parents isolés qui, après une période de chômage de longue durée, débutent un contrat à durée indéterminée dans un emploi correspondant au minimum à un mi temps.

- Les mesures fiscales destinées à la garde d'enfants

Comme nous venons de le voir, peu de pays étudiés accordent des prestations familiales en espèces destinées à aider les parents à supporter la charge financière liée à la garde d'enfants. En revanche, les pays étudiés, dans une large majorité, ont mis en place des mesures fiscales afin d'alléger le coût de la garde pour les parents. Seuls deux pays scandinaves, à savoir la Finlande et la Suède, n'ont pas instauré de telles mesures fiscales. Ces mesures fiscales prennent, généralement, la forme d'une déduction pour frais de garde. On observe que les mesures fiscales relatives aux frais de garde sont généralement conditionnées à l'âge de l'enfant. Ainsi, en Belgique, seuls les frais de garde liés à la garde des enfants de moins de trois ans sont éligibles alors que cette limite d'âge s'élève à 14 ans au Luxembourg. Dans certains pays, seuls certains ménages peuvent bénéficier de ce type de mesures fiscales. C'est le cas, parmi les pays que nous étudions, du Royaume-Uni, où le *working tax credit* est destiné aux travailleurs pauvres. En Allemagne, si ces mesures fiscales s'appliquent à tous les ménages, on constate que celles-ci sont plus favorables aux couples biactifs qu'aux couples monoactifs. En effet, les couples biactifs peuvent déduire les frais de garde des enfants jusqu'à l'âge de 13 ans inclus alors que la limite d'âge est de 6 ans pour les couples monoactifs.

Tableau n°24 : Mesures destinées à la garde d'enfants dans les pays étudiés en 2006

	Nature de la mesure	
	Prestations familiales	Mesures fiscales ²⁶
Allemagne	<i>Le chômeur de longue durée qui est parent isolé peut bénéficier d'un complément de garde d'enfant payé en plus des allocations chômage s'il entame un CDI dans un régime de travail au moins à mi temps</i>	Déduction des frais de garde : les couples biactifs ont droit de déduire de leur revenu imposable les 2/3 des frais de garde engagés pour l'emploi d'une assistante maternelle à domicile, avec un maximum de 4 000€ par an pour un enfant âgé de moins de 14 ans. Les couples monoactifs bénéficient de cette déduction uniquement lorsque l'enfant est âgé de 3 à 6 ans. Les frais de garde peuvent être déduits du revenu imposable jusqu'à un certain montant
Belgique	-	Les frais de garde des enfants de moins de 3 ans sont déductibles du revenu imposable (dans la limite d'un plafond). La déduction est faite proportionnellement sur les revenus de chaque conjoint.
Finlande	Allocation de garde d'enfants à domicile Allocation de garde privée Allocation de garde d'enfant partielle	-

²⁶ Les mesures fiscales relatives à la garde d'enfants sont à nouveau mentionnées dans le paragraphe consacré aux mesures fiscales dédiées aux familles, de façon à ce que le lecteur recherchant des renseignements ponctuels et précis les trouve.

France	Complément du libre choix du mode de garde de la PAJE ²⁷ Prise en charge de tout ou partie des cotisations sociales pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée et d'une garde à domicile.	Crédit d'impôt pour frais de garde lorsque les enfants sont âgés de moins de 7 ans (réduction de 50% jusqu'à une dépense annuelle de 2 300€ par enfant à charge) ²⁸ .
Luxembourg	-	Abattement pour frais de garde d'enfant âgé de moins de 14 ans (dans la limite d'un plafond de 3 600 € par an)
Norvège	Allocation de garde d'enfants à domicile (5 taux de prestations conditionnés à l'intensité du recours aux établissements publics de garderie). Allocation de garde privée (destinée aux parents isolés)	Déduction, du revenu imposable, des frais de garde pour les enfants de moins de 12 ans (montant plafonné). La déduction s'applique généralement à l'époux qui dispose du revenu le plus élevé.
Portugal	-	Crédit d'impôt pour l'éducation des enfants dépendants (les frais de crèches sont considérés comme une dépense liée à l'éducation)
Royaume-Uni	-	<i>Working tax credit</i> : crédit d'impôt destiné aux personnes qui travaillent et qui ont de faibles revenus. Ce crédit d'impôt contient un élément de garde d'enfant pour aider les familles qui travaillent et qui sont confrontées à des frais de garde.
Suède	-	-

Sources : MISSOC et OCDE (Division des Politiques Sociales – Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales)

- Les prestations en nature destinées à la garde d'enfants

Aux prestations en espèces et aux mesures fiscales destinées à réduire la charge financière que représente, pour les parents, la garde d'enfants s'ajoutent des prestations en nature. Ces prestations en nature prennent la forme de subventions publiques aux frais de garde. La contribution financière demandée aux parents utilisant des structures de garde collectives est, généralement, fonction de leur situation familiale et/ou de leur revenu. Par exemple, au Luxembourg, les frais de garde restant à la charge des parents sont déterminés sur la base du nombre d'enfants et sur la base du niveau de leur revenu. Il est difficile de caractériser chaque pays étudié en fonction des prestations en nature liées à la garde d'enfants car, très souvent, chaque commune ou chaque région édite ses propres règles.

²⁷ Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

²⁸ Avant 2005, il n'existait pas de crédit d'impôt pour frais de garde, les frais de garde faisaient l'objet d'une réduction d'impôt dont seuls les individus imposables pouvaient avoir droit.

F) Autres exemples de mesures de politiques sociales prenant en compte la famille

D'autres prestations familiales que celles que nous venons de présenter peuvent être accordées aux familles. Nous nous intéressons à deux principales prestations qui sont, d'une part, les aides au logement et, d'autre part, les aides au parent isolé (*cf.* tableau 25).

Les pays étudiés, Belgique²⁹ exceptée, versent des allocations logement aux ménages. Le droit aux allocations logement est différent d'un pays à l'autre. En effet, au Luxembourg, par exemple, seuls les allocataires du revenu minimum garanti ont droit à cette allocation³⁰, alors que celle-ci est versée d'une manière plus générale mais sous conditions de ressources dans d'autres pays (notamment en Finlande et en France). De même, au Portugal, seuls les locataires, qui sont dans le besoin et qui sont confrontés à une réévaluation jugée élevée du montant de leur loyer, peuvent en bénéficier. Notons qu'au Luxembourg certaines aides à l'acquisition de la résidence principale prennent en compte la situation familiale (prime d'acquisition et subvention d'intérêt³¹) ou ne sont destinées qu'aux ménages ayant des enfants à charge (bonification d'intérêt³²).

Dans certains pays, une allocation spécifique est accordée aux parents isolés. Deux pays sont concernés, il s'agit de la France et de la Norvège. Alors qu'en Norvège l'allocation destinée aux parents isolés est une allocation transitoire qui est conditionnée au fait que le parent suive une formation, en France cette allocation³³ bénéficie, sous condition de ressources, au parent isolé. En France, l'allocation de parent isolé (API) est versée pendant douze mois consécutifs lorsque la demande d'API est effectuée dans les six mois qui suivent l'isolement. Toutefois, si l'allocataire a un enfant âgé de moins de trois ans, le droit est prolongé jusqu'au mois précédant son troisième anniversaire. S'il n'existe pas dans la plupart des pays étudiés une allocation spécifique pour parent isolé, les parents isolés peuvent, en revanche, sauf en Belgique et au Portugal, percevoir une avance sur le terme de la pension alimentaire.

²⁹ « Il n'existe pas de système d'allocation logement en Belgique ; cependant, les autorités communales peuvent intervenir dans la fixation du montant des loyers en fonction du type de ménage et de son revenu. » (Minima sociaux entre protection et insertion, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, France, 158p.)

³⁰ Précisions qu'au Luxembourg, tout comme dans d'autres pays tel que la France, le montant du loyer des logements sociaux dépend des ressources du ménage.

³¹ La prime d'acquisition et les subventions d'intérêt sont versées sous condition de ressources.

³² Les bonifications d'intérêt ne sont pas versées sous condition de ressources.

³³ Le montant mensuel de l'API dépend du nombre d'enfants à charge.

Tableau n°25 : Exemples de mesures de politiques sociales, dans les pays étudiés, prenant aussi en compte la famille

	Allocation logement (2006)	Allocation spécifique pour parent isolé (2006)
Allemagne	Attribuée aux locataires ou aux propriétaires habitant leur logement lorsqu'ils ne peuvent financer les dépenses d'un logement conforme aux normes	-
Belgique	-	-
Finlande	Versée, sous conditions de ressources, aux familles ayant des revenus modestes	-
France	Versée sous condition de ressources (le montant de l'allocation tient, notamment, compte de la situation familiale)	L'allocation de parent isolé (versée sous condition de ressources) garantit, pendant une période d'un an ou jusqu'au mois précédant le 3 ^e anniversaire de l'enfant, un revenu familial minimal pour les personnes qui assurent seules la charge d'un enfant ou sont enceintes.
Luxembourg	Uniquement pour les allocataires du revenu minimum garanti (des aides pour l'accession à la propriété sont spécialement destinées aux familles ayant des enfants à charge (bonification d'intérêt) ou prennent en compte la situation familiale (prime d'acquisition et subvention d'intérêt))	-
Norvège	Versée sous conditions de ressources aux familles à bas salaires et aux pensionnés	Prestation transitoire accordée aux parents isolés pendant 3 ou 5 ans si le parent suit une mesure de formation pour une meilleure qualification.
Portugal	Destiné aux ménages qui sont dans le besoin et dont le loyer a été soumis à une forte réévaluation ³⁴	-
Royaume-Uni	destinée aux personnes ayant de faibles revenus (revenus inférieurs à 23 307 euros par an)	-
Suède	Attribuée aux bas salaires (la composition du ménage est prise en compte pour déterminer le montant de l'allocation)	-

Source : MISSOC et législation nationale

Etudions, à présent, la façon dont les charges de famille sont prises en compte par les différentes législations fiscales.

³⁴ Source : OCDE – Division des Politiques Sociales – Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales.

2. Les mesures fiscales dédiées aux familles

Outre les mesures fiscales liées à la garde d'enfants, mesures présentées dans le paragraphe (e) et que nous rappelons dans le tableau 26, certains pays disposent d'une législation fiscale qui tient compte de la situation familiale du contribuable.

Tableau n°26 : Mesures fiscales en matière de garde d'enfants (en 2006)

	Nature de la mesure fiscale
Allemagne	Déduction des frais de garde : les couples biactifs ont droit de déduire de leur revenu imposable les 2/3 des frais de garde engagés pour l'emploi d'une assistante maternelle à domicile avec un maximum de 4 000€ par an pour un enfant âgé de moins de 14 ans. Les couples monoactifs bénéficient de cette déduction uniquement lorsque l'enfant est âgé entre 3 et 6 ans. Les frais de garde peuvent être déduit du revenu imposable jusqu'à un certain montant
Belgique	Les frais de garde des enfants de moins de 3 ans sont déductibles du revenu imposable (dans la limite d'un plafond). La déduction est faite proportionnellement sur les revenus de chaque conjoint.
Finlande	-
France	Crédit d'impôt pour frais de garde lorsque les enfants sont âgés de moins de 7 ans (réduction de 50% jusqu'à une dépense annuelle de 2 300€ par enfant à charge) ³⁵ .
Luxembourg	Abattement pour frais de garde d'enfant âgé de moins de 14 ans (dans la limite d'un plafond de 3 600€ par an)
Norvège	Déduction du revenu imposable des frais de garde pour les enfants de moins de 12 ans (montant plafonné). La déduction s'applique généralement à l'époux qui dispose du revenu le plus élevé.
Portugal	Crédit d'impôt pour l'éducation des enfants dépendants (les frais de crèches sont considérés comme une dépense liée à l'éducation)
Royaume-Uni	<i>Working tax credit</i> : crédit d'impôt destiné aux personnes qui travaillent et ayant de faibles revenus. Ce crédit d'impôt contient un élément de garde d'enfant pour aider les familles qui travaillent et qui sont confrontées à des frais de garde.
Suède	-

Source : OCDE – Division des Politiques Sociales – Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales

Les pays étudiés ici qui disposent d'une législation fiscale tenant compte de la situation familiale du contribuable sont l'Allemagne, la Belgique, le Portugal, le Royaume-Uni et le Luxembourg (jusque fin 2007). Dans ces pays, le fait d'avoir des enfants à charge donne droit à un allègement d'impôt qui prend les formes suivantes selon le pays étudié (cf. tableau 27).

- En Allemagne³⁶, un crédit d'impôt pour enfant à charge ou une déduction du revenu imposable pour charge d'enfant est accordé.
- En Belgique³⁷, la prise en compte des enfants se traduit par la variation de la tranche de revenus exonérés.

³⁵ Avant 2005, il n'existait pas de crédit d'impôt pour frais de garde, les frais de garde faisaient l'objet d'une réduction d'impôt dont seuls les individus imposables pouvaient avoir droit.

³⁶ En Allemagne, les parents isolés avec au moins un enfant à charge bénéficient d'une réduction supplémentaire de leur revenu imposable.

³⁷ En Belgique, une exonération fiscale complémentaire est accordée par enfant à charge de moins de trois ans pour lequel aucune déduction pour frais de garde n'a été demandée. Lorsque le montant des exonérations excède le montant du revenu imposable, un crédit d'impôt est attribué.

- En France, le système du quotient familial tient compte du nombre de personnes à charge, et donc de la présence et du nombre d'enfants dans le ménage. A revenu brut identique, le montant d'impôt diminue donc avec le nombre d'enfants³⁸.

- Au Portugal, chaque enfant dépendant ouvre droit à un crédit d'impôt³⁹.

- Au Royaume-Uni, les familles ayant au moins un enfant peuvent bénéficier, sous condition de ressources, d'un crédit d'impôt pour enfant à la condition qu'au moins un membre de la famille dispose d'un contrat de travail d'au moins seize heures par semaine. Ce crédit d'impôt est déterminé en fonction de la situation du ménage : les revenus et le nombre d'enfants dépendants sont, ainsi, pris en compte.

- Au Luxembourg, une modération pour enfant est accordée aux contribuables ayant un ou plusieurs enfants à charge. Toutefois, à partir du premier janvier 2008, la modération pour enfant est remplacée par un boni pour enfant. Le boni pour enfant, d'un montant de 922,5 euros par an et par enfant, sera versé par la Caisse Nationale des Prestations Familiales quelle que soit la situation fiscale de l'attributaire. En adoptant le boni pour enfant et en délaissant la modération pour enfant, le Luxembourg rejoint les pays scandinaves.

³⁸ Le premier et le deuxième enfant ouvrent droit à une demi-part fiscale, et les enfants de rangs suivants ouvrent droit à une part complète. Mais si le parent est célibataire, une part entière est attribuée au premier enfant (une demi-part au deuxième, puis à nouveau une part pour chacun des enfants de rangs suivants).

³⁹ Au Portugal, un crédit d'impôt supplémentaire est également accordé aux parents isolés.

Tableau n°27 : Type d'imposition et prise en compte de l'enfant par la fiscalité des pays étudiés

	Imposition individuelle ou jointe (2006)	Prise en compte de l'enfant (2006)
Allemagne	jointe (individuelle en option)	Crédit d'impôt pour enfant à charge ou déduction du revenu imposable (dans le cas où la déduction du revenu imposable est plus avantageuse pour le contribuable que le crédit d'impôt) Les parents isolés avec au moins un enfant bénéficient d'une réduction supplémentaire de leur revenu imposable
Belgique	Individuelle (toutefois un système de quotient conjugal s'applique lorsqu'un conjoint n'a pas ou peu de revenus professionnels)	La variation de la tranche de revenus exonérés varie selon la situation familiale (nombre d'enfants à charge et parent isolé). Une exonération complémentaire est accordée par enfant à charge de moins de 3 ans pour lequel aucune déduction pour frais de garde n'a été demandée. Lorsque le montant des exonérations excède le montant du revenu imposable, un crédit d'impôt est attribué.
Finlande	individuelle	-
France	jointe	Quotient familial
Luxembourg	jointe	Modération pour enfant (remplacée à partir de janvier 2008 par le boni pour enfant) Abattement monoparental
Norvège	Dans la plupart des cas individuelle mais les couples peuvent choisir une imposition jointe dans le cas où celle-ci leur serait plus favorable que l'imposition individuelle (les parents célibataires appartiennent également à la seconde classe d'impôt comme les couples qui optent pour l'imposition jointe)	- (les parents célibataires ne paient pas d'impôt, sous certaines conditions, si leur revenu net est inférieur à un seuil donné)
Portugal	jointe	Crédit d'impôt pour chaque enfant dépendant. Crédit d'impôt pour parent isolé.
Royaume-Uni	individuelle	<i>Child tax credit</i> : les familles ayant au moins un enfant peuvent bénéficier, sous condition de ressources ⁴⁰ , d'un crédit d'impôt pour enfant si au moins une personne dans la famille dispose d'un contrat de travail d'au moins 16 heures par semaine. Ce crédit d'impôt est déterminé par la situation du ménage (revenu, enfants).
Suède	individuelle	-

Source : OCDE – Division des Politiques Sociales – Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales

Les autres pays étudiés, en l'occurrence les pays scandinaves et le Luxembourg (depuis la réforme fiscale de janvier 2008 qui remplace la modération d'impôt pour enfant à charge par un boni pour enfant), ne prennent pas en considération dans le calcul de l'impôt le fait que le contribuable ait ou non des enfants à charge.

Intéressons nous, à présent, aux congés familiaux.

⁴⁰ Le revenu annuel de la famille doit être inférieur à 58 175£ par an, ou à 66 350 £ dans le cas où la famille comporte un enfant de moins d'un an (montant 2006).

3. Les congés familiaux

Dans ce paragraphe, nous nous intéressons aux trois principaux congés accordés pour raison familiale à savoir le congé maternité, le congé paternité et le congé parental. Nous présentons, également, l'allocation d'éducation qui est offerte aux parents au Luxembourg.

A) Le congé maternité

La directive européenne du 19 octobre 1992⁴¹ garantit 14 semaines de congé maternité. Tous les pays étudiés respectent cette directive, voire vont plus loin, puisque la durée du congé maternité varie de 15 semaines en Allemagne et en Belgique à 26 semaines au Royaume-Uni. Au Luxembourg, il est de 16 semaines (*cf.* tableau 28). En Norvège et en Suède, il n'existe pas de congé maternité spécifique car ce congé est intégré au congé parental. Précisons, que les durées de congé maternité que nous mentionnons, ici, ne tiennent pas compte des prolongements éventuels liés à l'allaitement, au rang de l'enfant ou encore à des naissances multiples.

Tous les pays étudiés accordent une rémunération à la mère pendant tout ou partie du congé maternité. Par exemple, au Royaume-Uni, les femmes travaillant auprès du même employeur depuis 26 semaines ont droit à 26 semaines de congé maternité indemnisées et à 26 semaines non indemnisées. La rémunération accordée aux femmes pendant le congé maternité prend la forme d'un certain pourcentage de leur salaire, ou de leur revenu d'activité. On peut classer les pays étudiés, du point de vue de la compensation salariale offerte lors du congé maternité, en deux grands groupes.

Le premier groupe correspond aux pays qui offrent aux femmes une compensation salariale totale, soit 100% du salaire. Ce groupe se compose des pays suivants : Allemagne, France, Luxembourg, Portugal et Norvège (dans le cadre du congé parental). Notons, toutefois, qu'au Portugal les femmes qui le désirent ont le choix d'allonger la durée du congé maternité, ce dernier passant de 120 jours à 150 jours, moyennant une compensation salariale moindre (80% du salaire journalier moyen).

Le second groupe correspond aux pays qui offrent aux femmes une compensation salariale partielle. Parmi ces pays, le taux de compensation salariale à l'occasion du congé maternité varie. Ainsi, ce taux s'élève à 90% au Royaume-Uni, à 82% au cours des quatre premières semaines en Belgique puis à 75% au cours des onze semaines restantes. En Finlande, le niveau de compensation salariale varie : en moyenne, il est de 66%, mais il peut atteindre 100% en cas de faible niveau de salaire.

⁴¹ Directive européenne relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité sociale et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes.

Tableau n°28 : Caractéristiques du congé maternité selon le pays (en 2006)

	Durée ne tenant pas compte des prolongations éventuelles (liées au rang de l'enfant, à l'allaitement, aux naissances multiples)	Indemnité
Allemagne	15 semaines	Compensation salariale totale
Belgique	15 semaines	82% du salaire pendant le 1 ^{er} mois (non plafonné) puis 75% du salaire (plafonné)
Finlande	18 semaines	En moyenne 66% du salaire (compensation plus importante voire totale en cas d'un faible niveau de salaire)
France	16 semaines	L'indemnité journalière correspond au salaire journalier de base ⁴² (montant plafonné)
Luxembourg	16 semaines	Compensation intégrale pour les salariées (les femmes au foyer bénéficient d'une allocation de maternité fixée à 194,02€ par semaine pendant 16 semaines)
Norvège	Pas de congé spécifique car intégré au congé parental Les femmes au foyer ont droit à une allocation maternité (montant forfaitaire de 4 208€)	
Portugal	120 jours ou 150 jours (au choix)	Congé de 120 jours : 100% du salaire journalier moyen Congé de 150 jours : 80% du salaire journalier moyen
Royaume-Uni	26 semaines indemnisées (+ 26 semaines non indemnisées si la mère travaille depuis au moins 26 semaines chez le même employeur)	90% du salaire pendant les 6 premières semaines et 154€ pendant les autres semaines <i>ou</i> 26 semaines à 90% du salaire (le montant le plus faible étant retenu) Les femmes n'ayant pas droit à une indemnité maternité, soit parce qu'elles n'ont pas cotisé suffisamment ou soit par ce qu'elles sont inactives) peuvent obtenir une allocation de maternité d'un montant de 154 € par semaine pendant 26 semaines.
Suède	Pas de congé spécifique car intégré au congé parental	

Sources : MISSOC et OCDE

B) Le congé paternité

Tous les pays étudiés, à l'exception de l'Allemagne, permettent aux pères de bénéficier d'un congé paternité. Le nombre de jours accordés au titre du congé paternité varie de façon importante d'un pays à l'autre (cf. tableau 29). Par ordre croissant, le congé paternité est de 2 jours au Luxembourg, de 5 jours au Portugal, de 10 jours en Belgique et en Suède, de deux semaines en France ainsi qu'au Royaume-Uni et de trois semaines en Finlande. La compensation salariale est sensiblement la même que dans le cadre du congé maternité. Notons, toutefois, qu'en Belgique et en France certains jours accordés au titre du congé paternité sont totalement pris en charge par l'employeur.

Tableau n°29 : Caractéristiques du congé paternité selon le pays (en 2006)

⁴² Le gain journalier de base est calculé sur la moyenne des salaires (salaires soumis à cotisations auxquels on retire les cotisations obligatoires et un impôt, la contribution sociale généralisée) des trois mois qui précèdent le congé.

	Durée	Indemnité
Allemagne	-	-
Belgique	10 jours devant être pris dans les 30 jours suivant la naissance	Compensation salariale totale pendant les 3 premiers jours (payé par l'employeur) puis compensation versée par la sécurité sociale : 82% du salaire (plafonné)
Finlande	3 semaines	60% du salaire
France	3 jours accordés par l'employeur + 11 jours	Les 3 jours accordés par l'employeur sont totalement financés par ce dernier. Pour les 11 autres jours: l'indemnité journalière correspond au salaire journalier de base (montant plafonné)
Luxembourg	2 jours après la naissance	Compensation intégrale
Norvège	Pas de congé spécifique car intégré au congé parental	
Portugal	5 jours en même temps que la mère ou jusqu'à 120 jours à la place de la mère	Dans le cas d'un congé maternité de 120 jours : 100% du salaire journalier moyen du père Dans le cas d'un congé maternité de 150 jours : 80% du salaire journalier moyen du père
Royaume-Uni	2 semaines après la naissance	154 euros par semaine <i>ou</i> 90% du salaire (le montant le plus faible étant retenu)
Suède	10 jours à la naissance	80% du salaire (montant plafonné)

Sources : MISSOC et OCDE

C) Le congé parental

Le congé parental varie, d'un pays à l'autre, sur quatre principaux points.

Premièrement, le mode d'indemnisation du congé parental diffère d'un pays étudié à l'autre. En effet, dans certains pays, en l'occurrence au Portugal et au Royaume-Uni, le congé parental n'ouvre droit à aucune indemnisation (*cf.* tableau 30). En revanche, dans les autres pays étudiés, les parents bénéficient, au titre du congé parental, d'une indemnisation pouvant prendre la forme d'une rémunération forfaitaire (en Belgique, en France et au Luxembourg) ou d'une rémunération proportionnelle au revenu d'activité (Allemagne, Finlande, Norvège et Suède).

Tableau n°30 : Caractéristiques du congé parental selon le pays (en 2006)

	Durée	Indemnité
Allemagne*	1 an, mais si le conjoint décide de prendre une partie du congé la durée est portée à 14 mois, que le père et la mère doivent partager	67% de la rémunération antérieure ⁴³
Belgique	3 mois à temps plein <i>ou</i> 6 mois à temps partiel avant les 4 ans de l'enfant	Montant forfaitaire (approximativement 500 €/mois)
Finlande	6 mois mais lorsque le père prend les 12 derniers jours du congé parental, 12 jours supplémentaires sont accordés Jusqu'à l'âge de 3 ans de l'enfant	66% du salaire Si le congé est pris sur une base de temps partiel alors une indemnité partielle est accordée
France	6 mois pour le premier enfant après la fin du congé maternité et 1 an renouvelable deux fois à partir du deuxième enfant Jusqu'à l'âge de 3 ans	Le montant alloué dépend de la situation de l'allocataire et du degré de cessation de l'activité : (montant maximal si cessation complète d'activité : 521,85€/mois, si la durée du travail est au plus égale à 50% de la durée du travail légale : 396,82€ et si la durée du travail est comprise entre plus de 50% et au plus 80% de la durée légale du travail : 300,08 €/mois.) Depuis le 01/07/2006 : complément optionnel de libre choix d'activité : le parent doit avoir au moins 3 enfants à charge dont un de moins de 3 ans. Ce complément est attribué en cas d'arrêt total de l'activité professionnelle ou de travail à temps partiel pour s'occuper de l'enfant. Il peut être partagé entre les 2 parents. Le montant mensuel est de 750€ quand le bénéficiaire ne reçoit pas l'allocation de base de la PAJE ⁴⁴ et de 578€ dans le cas contraire. Cette allocation est versée jusqu'au 1 ^{er} anniversaire de l'enfant.
Luxembourg	6 mois à temps plein <i>ou</i> 12 mois à temps partiel Jusqu'à l'âge de 5 ans	Forfait de 1 778,31 €/mois si congé à temps plein et de 889,15€/mois si temps partiel

⁴³ Dans une limite de 1800 euros par mois pendant un an.

⁴⁴ L'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) est versée, sous condition de ressources et sous condition que l'enfant passe trois examens médicaux obligatoires, aux familles ayant un enfant de moins de trois ans.

Norvège	44 ou 54 semaines. La mère doit prendre 3 semaines avant la naissance et les 6 premières semaines après la naissance lui sont réservées. 6 semaines sont réservées au père. Jusqu'à l'âge de 3 ans	44 semaines avec une indemnisation de 100% du revenu du travail (montant plafonné) <i>ou</i> 54 semaines avec une indemnisation de 80% du revenu du travail (montant plafonné)
Portugal	3 mois à temps plein <i>ou</i> 6 mois à temps partiel avant l'âge de 6 ans de l'enfant	Aucune indemnisation. Toutefois, le père a droit à une prestation journalière de 100% du salaire journalier moyen pendant les 15 premiers jours du congé parental si ces jours suivent immédiatement le congé de maternité ou de paternité.
Royaume-Uni	13 semaines pour chacun des parents avant l'âge de 5 ans de l'enfant	Aucune indemnisation
Suède	480 jours par enfant : 60 jours, non transférables, réservés à chaque parent, les jours restant sont à partager Jusqu'à l'âge de 8 ans	390 jours, comprenant les 60 jours réservés à chaque parent, payés à 80% du salaire (plafonné à 19€/jour). 90 jours à 6,39€/jour ⁴⁵ .

Sources : OCDE et ministère de la famille des pays considérés

*pour l'Allemagne, le dispositif présenté est celui entré en vigueur au début de l'année 2007⁴⁶

Deuxièmement, il existe une forte hétérogénéité entre les pays étudiés concernant la durée du congé parental. La durée du congé parental s'élève, ainsi, à trois mois en Belgique et au Portugal alors qu'en France elle s'élève à un an renouvelable deux fois à l'occasion de la naissance du deuxième enfant et des enfants de rang supérieur. Le Luxembourg, en accordant un congé parental d'une durée de six mois à temps plein ou d'un an à temps partiel, se situe dans une position intermédiaire. Il est délicat de comparer la durée du congé parental en Norvège et en Suède avec la durée de ce congé dans les autres pays étudiés puisque, comme nous l'avons indiqué, dans ces pays le congé parental englobe le congé maternité.

Troisièmement, les congés parentaux sont plus ou moins flexibles selon les pays. La flexibilité du congé parental peut provenir, d'une part, de la possibilité offerte aux parents de prendre un congé parental à temps partiel et, d'autre part, de la possibilité de fractionner le congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint un certain âge.

Les pays étudiés, à l'exception du Royaume-Uni, permettent aux parents qui le souhaitent de prendre un congé parental à temps partiel. Parmi ces pays, certains (Belgique, Luxembourg et Portugal) prévoient une durée de congé parental plus élevée dans le cadre

⁴⁵ Correspond, précisément, à 60 SEK par jour.

⁴⁶ Péresse V., 2007, Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle, *La documentation française*, 59p.

d'un congé à temps partiel que dans le cadre d'un congé à temps plein. La possibilité offerte aux parents de prendre un congé à temps partiel leur permet de rester en contact avec le milieu professionnel, ce qui facilitera, à la fin du congé parental, leur réinsertion professionnelle.

La flexibilité du congé parental est également induite par la possibilité de fractionner le congé parental, et ce comme le prévoit la directive du conseil européen du 3 juin 1996. Sur ce point, on observe une grande hétérogénéité entre les pays étudiés. En effet, alors qu'au Luxembourg, le congé parental doit être pris en une seule fois, en Suède la possibilité de fractionner le congé parental est élevée puisque ce congé peut être pris par fraction d'une heure. Entre ces deux situations extrêmes, d'autres situations se dessinent. Par exemple, en Belgique, le congé de trois mois peut être pris en trois périodes d'un mois jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 4 ans. Un autre exemple, au Royaume-Uni, les treize semaines du congé parental peuvent être prises par fraction d'au moins une semaine et ce jusqu'à ce que l'enfant ait l'âge de 5 ans.

Quatrièmement, l'incitation donnée aux pères de prendre tout ou partie du congé parental varie d'un pays à l'autre. La directive du conseil européen du 3 juin 1996, afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, demande à ce que le droit au congé parental soit un droit individuel qui, en principe, devrait être accordé de manière non transférable. Les pays étudiés, à l'exception des pays scandinaves, ouvrent droit à un congé parental individuel. Dans les pays scandinaves, en revanche, le congé parental est un droit partageable entre les parents. Toutefois, il existe certaines restrictions à la possibilité de partager le congé parental entre les parents en Norvège et en Suède. Ainsi, en Suède, 60 jours du congé parental sont réservés à chacun des parents sans possibilité de transférer ces jours entre les parents. Il en est de même en Norvège où, 6 semaines du congé parental sont réservées à chacun des parents. En Finlande, le père peut être incité à prendre une partie du congé parental, puisque dans ce cas, la durée du congé parental est allongée.

D) L'allocation d'éducation luxembourgeoise

Au Luxembourg, l'allocation d'éducation répond à deux objectifs. D'une part, l'allocation d'éducation permet à un des parents d'interrompre son activité jusqu'aux deux ans de l'enfant⁴⁷. D'autre part, l'allocation d'éducation est accordée aux familles obligées de confier leur(s) enfant(s) à une crèche afin de permettre aux deux parents d'exercer une activité rémunérée qui garantit un niveau de vie décent⁴⁸. Le montant de l'allocation d'éducation ne varie pas en fonction du nombre d'enfants et s'élevait, en 2006, à 485,01 euros par mois.

⁴⁷ L'allocation est maintenue jusqu'à l'âge de 4 ans, d'une part, pour les familles de trois enfants et plus, et, d'autre part, pour les enfants bénéficiaires de l'allocation spéciale pour enfants handicapés.

⁴⁸ L'allocation est accordée aux ménages qui disposent d'un revenu ne dépassant pas, déduction faite des cotisations sociales : 4 510,26 euros si le ménage comprend un enfant à charge, 6 013,68 euros si le ménage comprend deux enfants à charge et 7 517,10 euros si le ménage comprend au moins trois enfants à charge (source : IGSS, les montants indiqués sont ceux de l'année 2006).

En résumé, les congés familiaux varient d'un pays étudié à l'autre, que ce soit au niveau de la durée, de la rémunération ou de la flexibilité.

Nous terminons notre tour d'horizon des politiques familiales en nous intéressant à la façon dont les enfants sont pris en compte dans le dispositif d'assistance sociale et dans le dispositif d'allocation chômage dans les pays étudiés.

4. Mesures d'assistance sociale, d'allocation chômage et d'assistance chômage

Il est intéressant d'étudier la façon dont sont pris en compte les enfants dans les différentes législations concernant les mesures d'assistance sociale, d'allocation chômage et d'assistance chômage. Comme on peut le constater sur le tableau 31, dans tous les pays étudiés, les mesures d'assistance sociale tiennent compte de la présence d'enfants dans le ménage. En revanche, il en est autrement des allocations chômage et de l'assistance chômage.

En France, au Portugal, au Royaume-Uni et en Suède, le montant des allocations chômage ne diffère pas selon que le bénéficiaire a ou non des enfants à charge. Dans les autres pays étudiés, le fait que le bénéficiaire des allocations chômage ait ou non des enfants à charge est pris en compte dans la détermination du montant des allocations chômage. Cette prise en compte conduit soit à un supplément forfaitaire pour charge d'enfants (Finlande et Norvège), soit à une majoration du taux d'indemnisation (Allemagne, Luxembourg et Portugal).

Parmi les pays proposant un système d'assistance chômage, seuls trois pays, l'Allemagne, la Finlande et le Portugal, tiennent compte, afin de déterminer le montant de l'allocation d'assistance, de la situation familiale du chômeur.

Tableau n°31 : Prise en compte des enfants dans les législations concernant les mesures d'assistance sociale, d'allocation chômage et d'assistance chômage en 2006

	Assistance sociale	Allocation chômage	Assistance chômage
Allemagne	<i>Sozialhilfe</i> Le montant augmente avec le nombre de membres de la famille	Taux différencié selon la présence d'enfants (allocataire avec enfant(s) : l'assurance chômage s'élève à 67% du salaire net contre 60% du salaire net pour l'allocataire sans enfant)	Prestations fixées selon les besoins et les revenus
Belgique	<i>Minimex et allocation familiale garantie</i> ⁴⁹	Tient compte de l'existence d'une charge de famille	-
Finlande	<i>Toimeentulotuki</i> Prend en compte la situation globale du ménage	Supplément pour enfants de moins de 18 ans (un enfant : 4,45€/jour, 2 enfants : 6,54€ ; 3 enfants et plus : 8,43€)	Prend en compte la taille de la famille (106 euros en plus par enfant de moins de 18 ans) plus le supplément pour enfants tel qu'il apparaît dans l'allocation chômage
France	<i>Revenu minimum d'insertion</i> Prend en compte les enfants à charge	Pas de supplément familial	Pas de supplément familial
Luxembourg	<i>Revenu minimum garanti</i> Montant déterminé en fonction de la situation familiale	Majoration du taux de prestation à 85% du salaire de référence si charge d'enfant(s) au lieu de 80% du salaire de référence	-
Norvège	<i>Allocation de subsistance</i> Le montant tient compte de la situation familiale	Supplément pour chaque enfant à charge de moins de 18 ans (2,13€ par jour et par enfant)	-
Portugal	<i>Rendimento minimo garantido</i> Le montant tient compte de la situation familiale	Pas de supplément familial	L'allocation sociale de chômage correspond à 100% du salaire minimal pour les chômeurs avec des personnes à charge et à 80% du salaire minimal pour ceux n'ayant pas de personnes à charge
Royaume-Uni	<i>Income support</i> Le montant tient compte de la situation familiale	Pas de supplément familial	Pas de supplément familial
Suède	<i>Socialbidrag</i> Prend en compte la situation globale du ménage	Pas de supplément familial	Pas de supplément familial

Source : MISSOC

⁴⁹ L'allocation familiale garantie (AFG) est versée uniquement aux personnes avec enfant(s) à charge de moins de 18 ans (ou de moins de 25 ans si toujours en études) qui ne sont protégées dans aucun autre régime d'allocations familiales. Les montants attribués le sont en fonction du niveau des revenus des bénéficiaires.

Dans ce premier chapitre, nous avons observé que le Luxembourg, tout comme les autres pays étudiés, fait face au problème du non renouvellement de sa population. Toutefois, grâce à une immigration importante, le Luxembourg est plus faiblement confronté, que les autres pays étudiés, au problème du vieillissement de la population. Si la situation démographique du Luxembourg peut être classée, suivant les indicateurs utilisés, dans la moyenne de la distribution des pays étudiés, en revanche, la situation des femmes sur le marché du travail se situe plutôt dans le bas de la distribution. En effet, l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes est plus prononcé au Luxembourg, et les femmes y résidant sont proportionnellement moins nombreuses à accéder aux postes à responsabilité que les femmes résidant dans d'autres pays. En outre, le taux d'emploi des mères de jeunes enfants est relativement faible au Luxembourg. Le Luxembourg en termes de générosité de sa politique familiale se classe dans le haut de la distribution puisqu'il consacre une part relativement plus importante de son produit intérieur brut, que les autres pays, aux aides destinées à la famille. Ces aides prennent essentiellement la forme de prestations en espèces (allocations : de naissance, familiale, de rentrée scolaire, indemnisation des congés familiaux, ...) même si les prestations en nature (subvention des structures de garde, ...) et les mesures fiscales (abattement pour frais de garde) ne sont pas absentes de la politique familiale. Dans le chapitre suivant, nous cherchons, à l'aide d'une revue de la littérature empirique, à étudier l'influence de certaines mesures de politique familiale sur la fécondité et sur l'insertion professionnelle des femmes, et ce afin d'identifier les mesures les plus susceptibles de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Chapitre II. Analyse, à la lumière d'une revue de littérature, de l'incidence de différentes mesures de politique familiale sur la conciliation vie professionnelle – vie familiale

Actuellement, la plupart des gouvernements des pays riches cherchent à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. La recherche d'une conciliation rendue plus facile entre vie professionnelle et vie familiale répond, en effet, à différents objectifs de politiques publiques, tous considérés comme essentiels dans ces pays. Tout d'abord, cette recherche peut avoir pour vocation à accroître la fécondité dans un contexte où le renouvellement de la population n'est pas assuré. Ensuite, la recherche d'une conciliation rendue plus facile peut avoir pour objectif de favoriser le travail féminin, notamment dans le but de contribuer au financement du système de pensions. Les pays européens se sont, d'ailleurs, fixés l'objectif de parvenir, d'ici à 2010, à un taux d'emploi féminin de l'ordre de 60%. Enfin, la recherche d'une conciliation rendue plus facile peut avoir pour objectif de parvenir à plus d'égalité entre les genres sur le marché du travail mais aussi dans la sphère privée. Afin de favoriser la conciliation, les pouvoirs publics ont mis en œuvre différentes mesures, qui prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature. Nous nous proposons, dans ce second chapitre, d'étudier, à l'aune d'une revue de littérature empirique, l'effet de ces principales mesures sur la facilité avec laquelle les individus concilient vie professionnelle et vie familiale. La première section de ce chapitre sera, ainsi, consacrée à l'influence de la fiscalité et des prestations familiales en espèces sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. La seconde section s'intéressera à l'effet des congés familiaux. Enfin, la troisième section étudiera l'incidence de l'offre de structures de garde d'enfants sur la conciliation.

Section 1. Fiscalité, prestations familiales en espèces et conciliation vie professionnelle - vie familiale

Dans cette section, nous cherchons, à la lumière d'une revue de littérature, à étudier l'influence de la fiscalité et des prestations en espèces⁵⁰ destinées aux familles sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. A cette fin, nous étudions l'effet de la fiscalité et des prestations familiales en espèces, d'une part, sur l'offre de travail des parents

⁵⁰ Par prestations en espèces, nous entendons à la fois les allocations monétaires destinées à aider les parents à supporter la charge financière que représente l'éducation d'enfants.

et, d'autre part, sur leur décision de donner naissance à un enfant. Notre étude nous conduit à réaliser trois constats. Tout d'abord, nous constatons, dans un premier paragraphe, que le système fiscal est en mesure de façonner l'offre de travail des familles. Ensuite, dans un second paragraphe, nous remarquons que les prestations en espèces destinées aux familles peuvent exercer un rôle ambigu sur l'offre de travail des parents et, plus particulièrement, sur l'offre de travail des mères. Enfin, dans un troisième paragraphe, nous observons que les études empiriques ont abouti à des résultats nuancés quant à l'effet des prestations en espèces sur la fécondité.

1. La fiscalité façonne, pour partie, l'offre de travail des familles

La fiscalité peut influencer l'offre de travail des familles par le biais de différentes mesures fiscales (déduction d'impôt pour frais de garde par exemple) mais aussi, et c'est ce que nous étudions ici, par la manière dont est définie l'unité d'imposition. Avant de présenter les résultats d'études empiriques analysant l'offre de travail à la lumière du système d'imposition, il convient de décrire les caractéristiques des deux principaux systèmes d'imposition qui existent dans les pays occidentaux afin de comprendre comment la définition de l'unité d'imposition est en mesure de jouer sur cette offre ; les systèmes hybrides sont évoqués ensuite.

Il existe deux grands systèmes d'imposition dans les pays occidentaux, l'imposition individuelle et l'imposition jointe, entre lesquels se trouvent des systèmes hybrides. Dans le système d'imposition individuel, les revenus de chaque contribuable sont taxés indépendamment des revenus des autres membres du ménage dans lequel vit le contribuable. Ainsi, les revenus d'un individu seront soumis à un taux d'imposition ne variant ni en fonction de son statut matrimonial, ni en fonction des revenus des autres membres du ménage. En revanche, dans un système d'imposition joint, les revenus du conjoint entrent en ligne de compte dans la détermination du taux d'imposition. Le taux d'imposition est, en effet, déterminé sur la base de la moyenne des revenus du couple. Par conséquent, lorsqu'il y a un écart important entre le niveau de revenus des partenaires, et en particulier lorsqu'un d'entre eux a peu ou n'a pas de revenu, le revenu total du couple est sujet à un taux d'imposition moyen plus faible que le revenu identique d'un célibataire ou d'un couple marié dont les revenus sont plus également distribués et ce parce que l'impôt est progressif. Compte tenu de cet état de fait, on peut penser que le système d'imposition joint est susceptible de détourner de l'activité professionnelle certains individus qui auraient travaillé dans le cas où le système d'imposition individuel s'appliquerait. Etant donné que le salaire des femmes est généralement plus faible que celui des hommes, c'est le travail des femmes qui est alors touché par cette désincitation au travail. Nous citons, ci-après, deux études empiriques validant ces propos par le biais de simulations.

La première étude que nous citons est une étude réalisée par Gustafsson (1992). Dans cette étude, Gustafsson cherche à comparer l'effet sur l'offre de travail des femmes du système d'imposition joint par rapport au système d'imposition individuel. Pour ce faire, cet auteur recourt à une simulation en appliquant, d'une part, le système d'imposition individuel suédois à l'Allemagne et, d'autre part, le système d'imposition joint allemand au contexte suédois. Par le biais de ces simulations, l'auteur constate que la définition de l'unité d'imposition joue sur l'offre de travail des femmes. Pour preuve, lorsque l'auteur applique le système d'imposition individuel suédois en Allemagne, il constate une augmentation du taux de participation des Allemandes sur le marché du travail (ce taux passant de 50,3% à 60%). A l'inverse, lorsque l'auteur applique le système d'imposition joint allemand au contexte suédois, il constate une diminution de l'attrait du marché du travail aux yeux des Suédoises, leur taux de participation au marché du travail passant de 80,2% à 60,4%. Gustafsson conclut de ces résultats que le système d'imposition joint, en étant susceptible de dissuader les femmes de participer au marché du travail, peut promouvoir le modèle de l'homme en tant qu'unique pourvoyeur du revenu du ménage. En revanche, le système d'imposition individuel, si on se réfère à ces résultats, paraît inciter à la bi-activité au sein des couples. La seconde étude que nous citons parvient à une conclusion identique. Cette étude, réalisée par Dearing *et al.* (2007), vise à analyser l'effet de l'unité d'imposition sur l'offre de travail des mères. Les auteurs aboutissent au résultat selon lequel l'offre de travail des mères est moindre lorsque l'unité d'imposition est joint plutôt qu'individuel. En effet, les auteurs constatent que les mères autrichiennes réduiraient leur taux de participation au marché du travail de 2,4 points de pourcentage dans le cas où le système d'imposition joint allemand serait appliqué au contexte autrichien. En revanche, les mères allemandes augmenteraient leur taux de participation au marché du travail de 6 points de pourcentage dans le cas où le système d'imposition individuel autrichien serait appliqué au contexte allemand.

Les résultats de ces deux études laissent à penser, comme le mentionne Gustafsson (1992), que l'imposition jointe tend à induire une spécialisation des rôles au sein du couple, le membre du couple doté d'un faible salaire potentiel étant incité à se spécialiser dans la sphère domestique alors que le membre doté du salaire potentiel le plus élevé se spécialise dans la sphère professionnelle. Toutefois, nous formulons l'hypothèse selon laquelle l'augmentation de la spécialisation au sein du couple induite par le système d'imposition joint est susceptible de se manifester uniquement lorsqu'il existe au sein du couple un écart relativement important entre les salaires potentiels des deux conjoints.

A côté de ces deux systèmes d'imposition coexistent des systèmes hybrides. Nous centrons nos propos sur un système hybride répandu à savoir un système d'imposition individuel où le contribuable peut bénéficier de déductions fiscales lorsque son conjoint n'a aucune ressource ou dispose de peu de ressources. Ce système d'imposition hybride peut, tout comme le système d'imposition joint, faire obstacle à la participation sur le marché du travail du conjoint doté du salaire potentiel le plus faible. Cet obstacle résulte du fait que le salaire le

plus faible que perçoit un couple est soumis à une double imposition. La première imposition est liée au taux d'imposition qui s'applique, comme sur tout salaire, sur le salaire le plus faible. La seconde imposition prend naissance dans le fait que, lorsqu'un individu doté du salaire potentiel le plus faible travaille, son conjoint perd le bénéfice d'une déduction fiscale par rapport à une situation où cet individu ne travaillerait pas. On peut, ainsi, imaginer que, lorsqu'un membre du couple a un salaire relativement faible, le fait qu'il ne travaille pas peut être financièrement plus avantageux que s'il travaillait⁵¹. Afin d'illustrer la répercussion de ce système d'imposition hybride sur l'offre de travail, nous prenons l'exemple de la mise en place du *working family tax credit* (WFTC) au Royaume-Uni. Le WFTC est un crédit d'impôt à destination des familles pauvres. Ce crédit d'impôt est calculé en fonction de la situation financière du couple, même si au Royaume-Uni le système d'imposition est individuel. Il ressort de certaines études que ce crédit d'impôt, bien qu'ayant vocation à inciter au travail, puisque seules peuvent en bénéficier les familles pauvres dont au moins un des membres travaille au minimum seize heures par semaine, peut détourner du travail certaines catégories de la population. Blundell et al. (2004), grâce à une micro simulation, constatent ainsi que la mise en place du WFTC, si elle est susceptible d'avoir un effet positif sur l'offre de travail des mères célibataires et des pères, peut détourner du travail certaines mères vivant en couple. En effet, d'après cette simulation, la mise en place du WFTC a pour conséquence de diminuer la participation au marché du travail de certaines mères dont le conjoint occupe un emploi. En revanche, les mères dont le conjoint n'est pas en situation d'emploi ont augmenté, d'après cette simulation, leur participation au marché du travail. Lorsque l'on se réfère à la micro simulation menée par Blundell et al., on est amené à penser que le WFTC ne concourt pas à encourager la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale puisque le WFTC semble promouvoir le modèle d'un seul actif par famille.

En résumé, la fiscalité, via l'unité d'imposition, paraît donc influencer l'offre de travail de certains couples. En effet, le système d'imposition joint tend à détourner certains individus du marché du travail. Le système d'imposition joint, de même que le système d'imposition individuel lorsqu'il tient compte en partie du revenu du conjoint, tend à contribuer à une spécialisation des rôles au sein du couple, le membre du couple doté du salaire potentiel le plus élevé étant incité à se spécialiser dans la sphère professionnelle, tandis que le membre doté du salaire potentiel le plus faible, généralement la mère, est incité à se spécialiser dans la sphère domestique.

Dans le paragraphe suivant, nous montrons que les prestations familiales en espèces peuvent, à l'instar de la définition de l'unité d'imposition, influencer l'offre de travail des familles.

⁵¹ A l'avantage fiscal s'ajoute des économies liées au frais de déplacement domicile-travail ou encore aux frais de garde.

2. Certaines prestations familiales incitent au travail alors que d'autres désincitent au travail

Les prestations familiales en espèces, qui ont pour objectif d'aider les familles à supporter la charge financière que représente l'éducation d'un enfant, peuvent, dans certains cas, exercer une influence sur l'offre de travail des parents. Cette influence est de mise lorsque le montant de la prestation est suffisamment élevé pour modifier le salaire de réservation des parents. Toutes les prestations n'ont pas le même effet sur le salaire de réservation des parents. En effet, certaines prestations diminuent le salaire de réservation des parents, ce qui incite ces derniers à participer au marché du travail, alors que d'autres prestations augmentent le salaire de réservation, incitant les parents à limiter leur offre de travail. Etant donné que le salaire des mères est en moyenne moindre que celui des pères, c'est essentiellement le salaire de réservation des mères qui est influencé par les prestations familiales en espèces. Par conséquent, à notre connaissance, toutes les études empiriques ayant cherché à connaître l'influence des prestations familiales en espèces sur l'offre de travail s'intéressent à l'offre de travail des mères et non à celle des pères. Présentons, des exemples de prestations, instaurées dans des pays européens, ayant conduit soit à accroître l'offre de travail des mères, soit à la diminuer. Les prestations auxquelles nous nous intéressons sont celles qui ont donné lieu récemment à une analyse empirique portant sur leurs conséquences sur l'offre de travail des mères.

A) Exemple d'une prestation familiale en espèces ayant conduit à accroître la participation des mères espagnoles sur le marché du travail

En Espagne, en 2003, une nouvelle prestation familiale a été introduite. L'objectif de cette prestation était double : d'une part, augmenter le taux de fécondité et, d'autre part, accroître l'offre de travail des mères. Cette nouvelle prestation est accordée aux mères qui travaillent et qui ont à charge un enfant âgé de moins de trois ans. Cette prestation peut, selon le choix des parents, prendre la forme d'une allocation d'un montant de 100 euros par mois et par enfant de moins de trois ans, ou la forme d'une réduction du revenu imposable d'un montant équivalent. Sanchez-Mangaz et Sanchez-Marcos (2007) cherchent, dans leur étude, à juger de l'effet de cette prestation sur l'offre de travail des mères mariées ayant de jeunes enfants. Les auteurs parviennent à la conclusion selon laquelle l'instauration de cette prestation a une incidence positive sur l'offre de travail des mères qui y sont éligibles. Ils constatent, également, que la sensibilité de l'offre de travail à cette prestation diffère selon le niveau d'éducation des mères. En effet, d'après cette étude, l'offre de travail des mères mariées ayant un niveau d'éducation élémentaire est plus sensible à cette prestation que l'offre de travail des mères mariées ayant un niveau d'éducation plus élevé. Les auteurs

expliquent cette différence de sensibilité selon le niveau d'éducation par l'idée selon laquelle une prestation de 100 euros représente, généralement, une part plus importante du salaire des femmes les moins éduquées que de celui des femmes les plus éduquées. En plus de l'effet positif que cette prestation a dans le court terme sur l'offre de travail des mères, les auteurs émettent l'idée que celle-ci peut également avoir dans le long terme un effet positif. Ils pensent, en effet, que cette prestation, en incitant les mères de jeunes enfants à participer au marché du travail, peut accroître leur attachement à ce marché et les conduire à rester actives même lorsqu'elles n'y seront plus éligibles. Les auteurs ne peuvent, toutefois, pas tester empiriquement cette hypothèse. En effet, les données dont ils disposent leur permettent de juger de l'incidence de cette prestation sur l'offre de travail des mères seulement au cours des deux ans qui suivent sa mise en place.

En résumé, la prestation instaurée en Espagne en 2003, en permettant de diminuer le salaire de réservation des mères éligibles, incite les mères à concilier vie professionnelle et vie familiale. Cette prestation en espèces parvient à ce résultat car elle donne aux mères de jeunes enfants une incitation financière au travail, la prestation étant versée uniquement aux mères en situation d'emploi.

Présentons, dans le paragraphe suivant, l'exemple d'une prestation familiale en espèces ayant conduit, contrairement à la prestation familiale espagnole que nous venons de présenter, au retrait de certaines mères du marché du travail.

B) Exemple d'une prestation familiale en espèces ayant conduit au retrait du marché du travail de certaines mères norvégiennes

Dans un souci d'égalité de traitement des parents recourant aux structures de garde subventionnées par l'Etat et des parents ne recourant pas à ce mode de garde, l'Etat norvégien a décidé d'attribuer une allocation de 400 euros par mois aux familles ayant un enfant âgé de un an à trois ans qui ne fréquente pas les structures de gardes subventionnées⁵², et ce quel que soit le statut d'activité des parents. Intuitivement, on est amené à penser que cette allocation est susceptible d'augmenter le salaire de réservation des mères actives. En effet, les mères actives constatent qu'elles peuvent désormais obtenir le même avantage financier que celui qu'elles avaient en recourant aux structures de garde subventionnées si elles décident de garder elles-mêmes leur enfant. Par conséquent, le versement de cette allocation peut inciter les mères qui avaient choisi de travailler tout en faisant garder leur enfant à mettre fin à leur participation au marché du travail. Plusieurs études empiriques, par exemple celles de Naz

⁵² L'Etat alloue aux structures de gardes subventionnées approximativement 400 euros par enfant fréquentant ce type de structures, montant qui vient en déduction des frais de garde supportés par les parents.

(2004) et Schone (2004), mettent effectivement en exergue l'effet dissuasif de cette prestation sur l'offre de travail des mères. Selon Schone, cette prestation a eu comme conséquence d'accroître la part des femmes mariées qui restent à la maison pour garder leur(s) enfant(s). Selon Naz, cette prestation a conduit à une plus forte spécialisation au sein des familles, les mères ayant diminué leur nombre d'heures travaillées alors que cette prestation n'a pas eu d'effet significatif sur l'offre de travail des pères.

Finalement, le versement d'une prestation familiale en espèces peut donc comme nous l'avons vu avec les exemples des prestations espagnole et norvégienne, aboutir à des résultats différents sur l'offre de travail des mères et *in fine* sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Pour qu'une prestation en espèces encourage l'offre de travail et la conciliation vie professionnelle-vie familiale, il est nécessaire qu'elle soit conditionnée à l'occupation d'un emploi et que, par conséquent, elle ne soit pas destinée à l'ensemble de la population.

Après avoir étudié l'effet des prestations en espèces sur l'offre de travail, nous nous intéressons, dans le paragraphe suivant, à l'incidence de ces prestations sur la fécondité.

C) Les études parviennent à un effet nuancé des prestations familiales en espèces sur la fécondité

Sur un plan théorique, les prestations familiales en espèces sont en mesure d'influencer la fécondité dans deux directions opposées. D'un côté, les prestations familiales en espèces peuvent stimuler la fécondité puisqu'elles diminuent la charge financière que représente, pour les parents, le fait d'élever un enfant. D'un autre côté, les prestations familiales en espèces, puisqu'elles concourent à accroître le revenu familial, peuvent conduire les parents à privilégier la qualité de l'enfant au détriment du nombre d'enfants, réduisant *in fine* la fécondité.

A notre connaissance, les études empiriques ayant cherché à analyser la relation entre prestations familiales en espèces et fécondité aboutissent à la conclusion selon laquelle ces prestations jouent positivement sur la fécondité. Toutefois, l'effet de ce type de prestations sur la fécondité semble davantage résulter d'un effet de *tempo* que d'un effet de *quantum*. En effet, si les études ayant analysé sur un horizon de court terme l'incidence d'un accroissement du montant des prestations familiales en espèces concluent, *ceteris paribus*, à un effet positif sur la fécondité (Whittington, 1992), les études menées sur un horizon de plus long terme nuancent ce résultat. Par exemple, Parent (2004) constate que si, dans le court terme, des prestations en espèces plus généreuses incitent les femmes québécoises à donner naissance à des enfants, sur le long terme cet accroissement de générosité n'a pas d'influence sur le taux

de fécondité. En effet, Parent constate que les femmes qui ont bénéficié de prestations en espèces plus généreuses ont eu le même nombre d'enfants, à la fin de leur période fertile, que si elles n'avaient pas bénéficié d'une politique aussi généreuse. Ainsi, selon ces études, les prestations familiales en espèces semblent conduire à un rapprochement des naissances plutôt qu'à un accroissement de la taille des familles.

Dans cette première section, nous avons montré, à la lumière d'une revue de littérature empirique, que les prestations en espèces ne sont pas neutres sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Toutefois, les prestations familiales en espèces paraissent plus influencer l'offre de travail des parents (plus précisément l'offre de travail du parent doté du salaire potentiel le plus faible, c'est-à-dire le plus souvent la mère) que leur décision de donner naissance à un enfant. A cet égard, comme nous l'avons vu, les prestations en espèces semblent plutôt jouer sur le calendrier des naissances que sur la fécondité.

Dans la section suivante, nous montrons que les prestations familiales en espèces ne sont pas les seules prestations à influencer la conciliation vie professionnelle-vie familiale, puisque les congés pour raison familiale jouent également un rôle.

Section 2. Congés pour raison familiale et conciliation vie professionnelle - vie familiale

Dans cette section, nous nous intéressons, dans un premier temps, à l'incidence des congés pour raison familiale sur la participation des parents au marché du travail. Puis, dans un second paragraphe, nous présentons les résultats des rares études empiriques ayant cherché à étudier l'effet des congés parentaux sur la fécondité.

1. En théorie les congés familiaux favorisent la conciliation vie professionnelle – vie familiale, mais en pratique leur effet est plus nuancé

Les congés familiaux (congé maternité, congé paternité, congé parental,...) sont susceptibles d'un point de vue théorique d'exercer des effets contradictoires sur la facilité avec laquelle les parents concilient vie professionnelle et vie familiale. D'un côté, ce type de congé permet de faciliter la conciliation en permettant à leurs bénéficiaires de pouvoir s'occuper de leur enfant sans renoncer définitivement à leur emploi. D'un autre côté, compte tenu du fait que les femmes sont les principales utilisatrices de ce type de congés, ceux-ci sont

susceptibles de les stigmatiser sur le marché du travail, rendant ainsi plus difficile la conciliation.

A) Les congés familiaux incitent leurs bénéficiaires à participer au marché du travail

Le droit aux congés familiaux est susceptible d'exercer, comme nous allons le voir, des effets positifs ou négatifs sur l'offre de travail des parents selon que l'on étudie la période précédant le congé, la période du congé ou la période lui faisant suite.

a) Offre de travail au cours de la période précédant le congé

La perspective de pouvoir bénéficier de congés familiaux est susceptible, en théorie, de jouer favorablement, comme le suggèrent Ronsen et Sundstöm (2002), sur l'offre de travail des futurs parents. En effet, les futurs parents peuvent être incités à participer au marché du travail préalablement à la naissance d'un enfant de façon à pouvoir satisfaire le moment venu aux critères leur permettant d'ouvrir droit aux congés familiaux. En effet, l'ouverture de ce droit nécessite généralement le respect d'une certaine période de cotisation antérieure à la prise du congé. Malheureusement, à notre connaissance, aucune étude empirique n'a cherché à tester cette hypothèse, par conséquent, nous ne pouvons pas nous prononcer sur sa validité.

b) Offre de travail au cours du congé familial

Alors qu'au cours de la période précédant le congé familial, les conditions d'accès aux congés familiaux sont susceptibles de jouer positivement sur l'offre de travail, la période du congé entraîne par définition le retrait, éventuellement partiel, du ou des parents du marché du travail. La question qui se pose est de savoir si le congé familial exerce une véritable influence sur la participation des parents au marché du travail ou bien s'il relève d'un effet d'aubaine (les parents se seraient retirés du marché du travail même s'ils n'avaient pas pu prétendre à ce congé). Piketty (2003) montre que l'extension de l'allocation parentale d'éducation (APE) du troisième au deuxième enfant, en France, ne relève pas uniquement d'un effet d'aubaine. En effet, cet auteur constate que l'ouverture du droit à l'APE à la naissance du deuxième enfant a conduit à la sortie du marché du travail des femmes qui, sans l'ouverture de ce droit, n'auraient probablement pas quitté le marché du travail. Ainsi, selon cette étude, le taux d'emploi des femmes concernées par l'extension de l'APE aurait été de 16,8 points de pourcentage plus élevé si elles n'avaient pas pu bénéficier de cette allocation. Toutefois, cette sortie du marché du travail est susceptible de prendre fin lorsque le congé familial s'achève.

c) Offre de travail au cours de la période faisant suite au congé familial

Le droit aux congés familiaux semble accélérer le retour au travail des mères ayant bénéficié de ce congé par rapport aux mères n'en ayant pas bénéficié. Pour nous en convaincre, nous présentons les résultats de deux études empiriques. La première étude que nous citons est l'étude réalisée par Ronsen et Sundström (2002). Ces auteurs mettent en exergue le fait selon lequel les mères Finlandaises, Norvégiennes et Suédoises qui ont pu bénéficier d'un congé parental à la suite de la naissance de leur premier ou de leur second enfant ont un plus grand rapport de chances de travailler, dans les trois ans suivant la naissance de leur enfant, que les mères n'ayant pas pu bénéficier de ce congé mais qui étaient elles aussi actives occupées. La seconde étude que nous citons, menée par Waldfogel et *al.* (1999), aboutit à un résultat identique. Cette étude met en exergue que le fait d'avoir droit à un congé maternité augmente la probabilité qu'une femme retourne ensuite à son précédent emploi dans l'année suivant la naissance d'un enfant de 16% au Royaume-Uni, de 23% aux Etats-Unis et de 73% au Japon. Les résultats de ces deux études suggèrent que les congés familiaux permettent d'accroître l'attachement des femmes au marché du travail. Toutefois, certains auteurs expliquent la différence de taux de retour à l'emploi, entre les femmes ayant bénéficié d'un congé familial et les femmes n'en ayant pas bénéficié (toutes étant actives occupées avant la naissance) par le fait que les femmes ayant interrompu leur carrière sans bénéficier du retour à l'emploi garanti par le congé familial ont plus de difficulté à se réinsérer sur le marché du travail. Cette plus grande difficulté naît de la relation négative existant entre interruption de carrière professionnelle et accumulation de capital humain (Edin et Gustavson, 2004). La perte de capital humain, liée à l'interruption de carrière professionnelle, est susceptible de rendre difficile le retour sur le marché du travail des mères ne bénéficiant pas d'une garantie d'emploi, et ce pour deux raisons. D'une part, parce que la perte de capital humain joue négativement sur leur employabilité. D'autre part, parce que la perte de capital humain se répercute négativement sur le salaire. Ainsi, Waldfogel (1998) a mis en exergue que les mères anglaises et américaines qui n'avaient pas eu recours au congé maternité sont confrontées, toutes choses égales par ailleurs, à un niveau de salaire plus faible que les mères ayant eu recours au congé maternité ; elles sont alors moins incitées que ces dernières à participer au marché du travail.

En résumé, étant donné que les congés familiaux facilitent la réinsertion de leurs bénéficiaires sur le marché du travail, ces congés pourraient favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, après avoir incité le parent à se retirer du marché du travail. Toutefois, dans la pratique, ces congés étant en grande majorité utilisés par les mères, ils peuvent aboutir, en stigmatisant les femmes sur le marché du travail, à un effet pervers sur la conciliation.

B) Les congés familiaux, en pratique, risquent de stigmatiser les femmes sur le marché du travail, rendant la conciliation difficile

En théorie, si les deux parents peuvent prétendre aux congés familiaux, dans la pratique ils sont en grande majorité utilisés par les mères. Pour nous en convaincre, citons ainsi l'étude menée, sur le cas français, par Piketty (2003) et, sur le cas suédois, par Hass et Hwang (2005). En France, selon Piketty, l'allocation parentale d'éducation, à laquelle peuvent prétendre les mères ou les pères à partir de la naissance du deuxième enfant, bénéficie à la mère dans plus de 98% des cas. En Suède, si la proportion des pères utilisant une partie du congé parental est élevée⁵³, la proportion de jours de congés parentaux pris par les pères est faible : en 2004, ils représentaient seulement 18% de l'ensemble des jours pris au titre du congé parental en Suède.

Le fait que les congés familiaux soient pris en large majorité par les mères est susceptible de conduire à la stigmatisation des femmes sur le marché du travail. Les employeurs peuvent, en effet, être réticents à recruter des femmes car ils anticipent que ces dernières seront fortement susceptibles de recourir aux congés familiaux. Stoiber (1990) met ainsi en exergue qu'en Suède le droit à de longues périodes de congés pour raison familiale peut conduire les employeurs à limiter la présence des femmes dans des fonctions pour lesquelles le coût de remplacement du personnel est relativement faible. De telles fonctions correspondent en effet à des emplois où le personnel est facilement remplaçable (c'est-à-dire à des emplois ne nécessitant pas un fort investissement en capital humain). Albrecht et al. (2001) partagent la vision de Stoiber mais pour les postes dont le coût est élevé. Selon eux, le congé parental suédois contribue à expliquer la très faible proportion de femmes dans des postes à responsabilité en Suède. Ruhm (1998), en étudiant les conséquences des congés familiaux (congé maternité et parental) sur le marché du travail dans neuf pays européens de 1969 à 1993, constate que l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes augmente significativement lorsqu'un nouveau congé familial est introduit ou lorsque la période de congé est allongée.

Lorsque l'on se réfère aux résultats de ces études, il semble que les congés familiaux conduisent à la discrimination des femmes sur le marché du travail. Cette discrimination peut avoir un effet négatif sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale car elle est susceptible de faire obstacle à la carrière professionnelle des femmes. Afin de lutter contre l'effet pervers des congés familiaux sur la conciliation, certains pays, dont la Suède, incitent les pères à prendre une partie des congés familiaux. Cette incitation est susceptible de favoriser la conciliation à travers deux mécanismes :

- d'une part, le recours des pères aux congés familiaux permettrait de moins stigmatiser les femmes sur le marché du travail puisque les employeurs seraient, également, confrontés au risque que les hommes prennent ces congés,

⁵³ En 1996, selon l'étude de Hass et Hwang (2005), 77% des pères suédois ont eu recours à ce congé.

- d'autre part, l'utilisation des congés familiaux par les pères est susceptible d'accroître leur implication dans la vie familiale et d'aboutir, *in fine*, à une plus grande division des tâches domestiques au sein du ménage. Cette plus grande division permettrait aux femmes de disposer de plus de temps pour mener leur carrière professionnelle.

Toutefois, les politiques d'incitation à la prise de congés familiaux par les pères semblent avoir des résultats limités sur la conciliation vie professionnelle – vie familiale, comme l'attestent les deux études empiriques suivantes. Ekberg et *al.* (2005) ont étudié les conséquences de la réforme suédoise menée en 1995 visant à encourager les pères à recourir aux congés familiaux⁵⁴. Les auteurs ont constaté que cette réforme a atteint son objectif de court terme en diminuant la proportion des pères qui n'avaient pas recours aux congés parentaux de 54% à 18%, et en augmentant de 15 jours le nombre de jours de congés parentaux pris par les pères. En revanche, cette réforme, selon cette étude, ne semble pas avoir donné lieu à une augmentation de l'implication des pères dans la vie familiale. Ce constat est nuancé par l'étude de Haas et Hwang (2005). Cette dernière étude révèle certes, conformément au résultat précédent, que la prise du congé parental par les pères a très peu d'incidence, après contrôle du niveau d'éducation des parents et de leur implication professionnelle, sur leur participation à l'éducation des enfants. Néanmoins, ces auteurs constatent que les pères qui ont pris au moins 90 jours de congés parentaux⁵⁵ sont susceptibles de participer plus activement à l'éducation des enfants, après contrôle du niveau d'éducation des parents et de leur implication professionnelle, que les pères ayant pris un congé parental d'une plus courte durée.

Etudions, à présent, l'incidence des congés familiaux sur la fécondité.

2. Congés familiaux et fécondité

Peu d'études empiriques ont cherché à analyser l'incidence des congés familiaux sur la fécondité. De façon intuitive, on peut penser que le fait de pouvoir bénéficier de congés familiaux peut faciliter la décision des couples de donner naissance à un enfant puisque les couples anticipent qu'ils pourront interrompre temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leur progéniture. Les études empiriques que nous avons répertoriées mettent effectivement en lumière l'existence d'une relation positive entre congés familiaux et fécondité. Nous citons, ci-après, quelques unes de ces études.

Piketty (2003) montre que l'extension de l'allocation parentale d'éducation au deuxième enfant, si elle n'a pas eu d'effet significatif sur la fécondité des mères ayant déjà deux enfants, semble, en revanche, avoir incité certaines mères d'un enfant à donner naissance à un deuxième enfant. L'étude réalisée par Adsera (2004) sur les pays de l'OCDE, au cours de la

⁵⁴ La réforme de 1995 vise à réserver aux pères un mois du congé parental. Dans le cas, où le père n'utiliserait pas tout ou partie du mois de congé qui lui est accordé, la durée du congé restante ne peut être transférée à la mère.

⁵⁵ Ces pères sont proportionnellement peu nombreux puisque, comme nous l'avons déjà dit, les jours pris par les pères représentaient seulement 18% de l'ensemble des jours pris au titre du congé parental en Suède.

période 1960-1997, met en évidence qu'à la fois un plus long congé maternité et une plus forte compensation salariale au cours de ce congé augmente, toutes choses égales par ailleurs, le taux de fécondité. L'étude de Lalive et Zweimüller (2005) conforte le résultat de l'étude d'Adsera concernant l'effet de l'allongement des congés familiaux sur le taux de fécondité. Ces auteurs étudient la réforme autrichienne mise en place en juillet 1990, qui vise à augmenter d'une année la durée du congé parental. Ils constatent que, 36 mois après la naissance d'un enfant, la probabilité d'avoir un nouvel enfant est 5% plus élevée pour les femmes qui ont bénéficié d'un congé parental plus long par rapport aux femmes qui, ayant donné naissance à leur enfant en juin 1990 (c'est-à-dire un mois avant la réforme), n'ont pas pu bénéficier de l'allongement de ce congé. Les auteurs soulignent que l'effet de la réforme n'est pas seulement lié à un effet de calendrier au sens où un congé plus long permettrait d'avancer la naissance suivante puisque, dix ans après sa mise en place, la proportion de femmes ayant eu un autre enfant est toujours 3,9% plus élevée pour les femmes ayant bénéficié de la réforme que pour celles n'en ayant pas bénéficiée.

Dans cette deuxième section, nous avons montré que les congés familiaux, s'ils permettent en théorie de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, en permettant aux parents d'interrompre à certains moments leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant tout en bénéficiant de la garantie du retour à l'emploi, sont susceptibles en pratique d'aboutir à un effet pervers. Cet effet pervers est lié au fait que les congés familiaux sont pris essentiellement par les femmes. Le faible recours des pères aux congés familiaux a pour conséquence de stigmatiser les femmes sur le marché du travail, ce qui conduit ces dernières à être moins facilement embauchées. Des politiques visant à inciter les pères à recourir aux congés familiaux peuvent exercer, selon les études analysées ici, un effet positif sur la conciliation à condition toutefois que ce recours ne soit pas marginal.

Etudions, à présent, l'effet de l'offre de services de garde collectifs sur la conciliation vie professionnelle-vie familiale.

Section 3. Offre de services de garde collectifs et conciliation vie professionnelle - vie familiale

La question de la garde des enfants et, plus précisément, la question de la garde des enfants en âge préscolaire, joue vraisemblablement un rôle sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. En effet, le prix des structures de garde ainsi que l'offre de ces structures ne sont pas neutres, d'un point de vue théorique, sur la décision des parents, d'une part, de donner naissance à un enfant et, d'autre part, d'être actifs sur le marché du travail. Toutefois, les études empiriques ont abouti à des résultats contrastés quant à la significativité de ces relations.

Cette section est organisée en deux paragraphes. Le premier paragraphe est consacré à l'étude de l'influence des frais de garde sur la conciliation alors que le second s'intéresse à l'effet de l'offre locale de services de garde collectifs sur la conciliation.

1. Frais de garde d'enfants et conciliation vie professionnelle - vie familiale

D'un point de vue théorique, il est communément admis que le coût de la garde d'enfants exerce un effet dissuasif à la fois sur la décision de donner naissance à un enfant et sur celle d'être actif sur le marché du travail. Toutefois, les résultats des études empiriques, comme nous le montrons dans les paragraphes suivants, ont abouti à des résultats contrastés concernant l'incidence du coût de la garde d'enfants sur l'offre de travail des mères et sur la fécondité.

A) Les frais de garde semblent influencer l'offre de travail des mères uniquement lorsque l'offre est adaptée aux contraintes professionnelles

Lorsque l'on se réfère à la théorie, on est amené à penser qu'une augmentation du coût de la garde des enfants est en mesure de faire obstacle à la participation d'un des conjoints, généralement la mère, au marché du travail. En effet, l'augmentation du coût de la garde a pour conséquence d'accroître le salaire de réservation le plus faible, et donc le plus souvent celui de la mère ce qui, *in fine*, éloigne les mères du marché du travail. Toutefois, les études empiriques qui ont testé la relation entre frais de garde et travail des mères ne valident pas toutes, comme nous allons le voir, cette hypothèse théorique.

Parmi les études empiriques ayant abouti au résultat selon lequel l'augmentation des frais de garde d'enfants joue négativement sur la participation des mères au marché du travail, nous en citons trois ayant trait à différents pays. La première étude est celle menée par Simonsen (2005) sur les mères danoises ayant eu un enfant en 2000. L'auteur constate l'existence d'un effet prix significatif de la garde d'enfants sur l'offre de travail des mères. Blau et Robins (1989), à partir d'une étude fondée sur des données américaines, parviennent à un résultat identique quoique différent en amplitude. Etant donné la relation négative entre frais de garde et offre de travail des mères à laquelle Blau et Robins parviennent, ces auteurs préconisent aux pouvoirs publics qui souhaitent accroître le taux de participation des mères au marché du travail de subventionner les structures de garde. Averett et *al.* (1997) aboutissent à une prescription politique identique puisqu'ils mettent en exergue, toujours à partir de données américaines, que les subventions pour frais de garde augmentent de façon substantielle l'offre de travail des mères de jeunes enfants. Si Vitanen (2005) observe l'existence d'un tel effet, celui-ci est d'une importance moindre que dans l'étude de Blau et Robins. Vitanen montre, en effet, en réalisant une étude au Royaume-Uni, sur la période allant de 1997 à 2004, que les subventions destinées à réduire la charge des frais de garde ont une influence modeste sur l'offre de travail des mères mariées ayant au moins un enfant en âge préscolaire. Selon cette étude, une subvention des frais de garde de 25% augmenterait la participation au marché du travail des mères ayant au moins un enfant en âge préscolaire de 3% seulement. Si les études que nous venons de présenter ont mis en lumière l'incidence négative plus ou moins grande des frais de garde sur l'offre de travail des mères, d'autres études n'ont, en revanche, pas confirmé cette hypothèse théorique.

Parmi les études empiriques n'ayant pas conclu à un effet négatif des frais de garde d'enfants sur l'offre de travail des mères, on trouve l'étude menée par Kreyenfeld et Hank (2000) sur un échantillon de mères allemandes. Ces auteurs parviennent au résultat selon lequel le coût lié à la garde d'enfants n'exerce pas un effet significatif sur la décision des mères allemandes de participer au marché du travail. Les auteurs expliquent ce résultat par l'idée selon laquelle l'offre de travail des mères est sensible aux coûts de la garde d'enfants si et seulement si la garde d'enfants est adaptée aux besoins des mères désirant travailler. En effet, selon ces auteurs, puisqu'en Allemagne l'offre de garde n'est pas adaptée aux besoins des mères qui exercent une activité professionnelle (horaires des structures de garde inadéquates, flexibilité insuffisante), il n'est pas surprenant qu'une baisse des frais de garde ne parvienne pas à l'effet escompté sur l'offre de travail des mères. Selon cette étude, c'est la disponibilité et l'adéquation des structures de garde aux besoins des mères actives, plus que les frais de garde, qui doivent être, dans un premier temps, au centre des politiques visant à promouvoir la participation des mères au marché du travail. Ce n'est qu'à partir du moment où l'offre de structures de garde est en adéquation avec les attentes des mères souhaitant exercer une activité professionnelle qu'il convient de jouer sur les frais de garde. Del Boca et Vuri (2007) montrent, quant à eux, que, dans les régions italiennes où les places en service de garde ne sont pas rationnées, des frais de garde plus élevés diminuent le taux de recours des parents à ces structures ainsi que l'offre de travail des mères. En revanche, dans les régions où

le rationnement des structures de garde est élevé, les auteurs ne constatent pas l'existence d'un effet prix sur le taux de recours aux structures de garde et sur la participation des mères au marché du travail.

B) Les frais de garde ont un effet ambigu sur la fécondité

Sur le plan théorique, le coût de la garde de l'enfant joue négativement sur le taux de fécondité. En effet, lorsque les couples constatent qu'il est coûteux de confier leur enfant à une structure de garde, ils peuvent être réticents à donner naissance à un enfant puisque les frais de garde concourent à accroître le coût de cet enfant. Toutefois, on peut penser que la décision des couples de donner naissance à un enfant n'est sensible aux frais de garde que dans le cas où ils envisagent de faire garder leur futur enfant dans le cadre de structures de garde marchandes.

Peu d'études empiriques permettent de tester l'effet du coût de la garde d'enfants sur le taux de fécondité. Néanmoins, nous pouvons nous référer aux résultats de l'étude empirique que Blau et Robins (1989) ont menée il y a vingt ans à partir de données américaines. Ces auteurs parviennent au résultat suivant. Ils constatent qu'une augmentation des frais de garde diminue significativement, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité que les femmes mariées confrontées au chômage donnent naissance à un enfant. Ces auteurs expliquent la relation négative entre offre de garde et fécondité des femmes en situation de chômage par l'argument suivant : les femmes au chômage, anticipant, dans le cas où elles retrouveraient un emploi, des frais de garde élevés, sont désincitées à donner naissance à un enfant. Nous pouvons également expliquer cette relation négative par l'idée selon laquelle le fait d'être au chômage concourt à la création d'une situation financière peu propice à la décision de donner naissance à un enfant.

Dans le paragraphe suivant, nous étudions avec plus de précisions l'incidence de l'offre de structures de garde sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

2. Offre de structures de garde d'enfants et conciliation vie professionnelle - vie familiale

Dans ce paragraphe, nous étudions, sous un angle théorique et empirique, l'influence de l'offre de structures de garde d'enfants sur, d'une part, la participation des mères au marché du travail et, d'autre part, la fécondité.

A) Les conclusions des études empiriques divergent quant à l'influence de l'offre de structures de garde d'enfants sur la participation des mères au marché du travail

Dans le paragraphe précédent, nous avons cité les résultats d'études empiriques ayant mis en exergue que l'incidence de l'effet prix des services de garde sur l'offre de travail des mères paraît être conditionnée à l'offre de garde. Dans ce paragraphe, nous investissons de plus près l'effet de l'offre de garde sur l'offre de travail des mères.

En se référant à l'analyse économique, on est amené à penser que plus une mère de famille fait face à une offre de services de garde élevée, plus elle sera en mesure de participer au marché du travail car elle n'aura pas de difficultés à faire garder ses enfants. Cette hypothèse n'est, toutefois, pas validée par toutes les études empiriques. En effet, certaines études aboutissent à la conclusion selon laquelle le taux d'équipement local en services de garde ne joue pas significativement sur la participation des mères au marché du travail (Blundell et *al.*, 1992, Merkle, 1993, Del Boca et *al.*, 2005 et Wetzels, 2005). En revanche, d'autres études mettent en exergue un effet positif significatif du taux d'équipement local en services de garde d'enfants sur l'offre de travail des mères. Nous présentons, ici, trois de ces études. La première étude est réalisée sur des données américaines par Stolzenberg et Waite (1984). Cette étude montre que le taux d'équipement local en services de garde affaiblit l'effet négatif du nombre et de l'âge des enfants sur l'offre de travail des mères. La deuxième étude est celle réalisée par Gustaffson et Stafford (1992) sur l'offre locale de garde d'enfants en Suède. Ces auteurs parviennent aux résultats selon lesquels l'augmentation du taux d'équipement local en services de garde exerce un effet positif sur, d'une part, la probabilité que les mères suédoises travaillent à temps partiel et, d'autre part, la probabilité que les mères suédoises travaillent à temps plein. La troisième étude est celle de Simonsen (2005) réalisée à partir de données danoises. Cet auteur conclut qu'un accès non restrictif aux structures de garde a un effet positif significatif sur l'emploi des femmes résidant au Danemark.

Compte tenu du fait que les résultats des études empiriques divergent, il est difficile de se prononcer sur l'effet de l'offre de services de garde collectifs sur la participation des mères au marché du travail. Les contextes nationaux et le fait qu'une proportion plus ou moins grande de mères peut recourir aux structures de garde informelles plutôt qu'aux structures de garde formelles peuvent expliquer ces divergences. Il est également difficile, comme nous le montrons dans le paragraphe suivant, de connaître l'effet de l'offre de structures de garde sur la fécondité.

B) Les études empiriques aboutissent à des effets contrastés quant à l'influence de l'offre de structures de garde d'enfants sur la fécondité

La relation entre offre locale d'équipements de garde d'enfants et fécondité est ambiguë sur le plan théorique. D'un côté, on peut penser que les femmes faisant face à une offre de garde élevée anticipent qu'elles pourront facilement faire garder leur enfant, et donc retourner sur le marché du travail. Par conséquent, l'offre de garde concourrait à diminuer le coût d'opportunité de donner naissance à un enfant ce qui, *in fine*, jouerait positivement sur la fécondité. D'un autre côté, on peut penser que l'offre locale d'équipements de garde d'enfants, en facilitant la participation au marché du travail des femmes, augmente leur attachement à ce marché. Cette augmentation pourrait être susceptible de rendre plus coûteuse une interruption de carrière professionnelle ce qui jouerait donc négativement sur la fécondité.

Peu d'études empiriques ont cherché à identifier quel est, parmi ces deux effets, celui qui prédomine. Le faible engouement empirique pour cette thématique peut peut-être s'expliquer par la difficulté à étudier l'effet de la disponibilité de l'offre de structures de garde sur la fécondité, et ce pour deux raisons. Premièrement, l'effet de l'offre locale de garde sur la fécondité sera différent selon le mode de garde auquel les parents anticipent recourir (structures de garde formelles ou informelles). Réaliser une analyse nécessite donc de disposer d'informations détaillées quant aux modes de garde, modes qui ne sont pas toujours connues puisque l'enfant n'est pas né. Deuxièmement, l'effet de l'offre locale de garde sur la fécondité ne dépend pas seulement de sa disponibilité, mais aussi de son coût et surtout de sa qualité et de l'adéquation entre les horaires des structures d'accueil et de travail des parents. Or il est difficile de mesurer ces derniers aspects et donc de les intégrer à l'analyse. Ces trois raisons peuvent être également évoquées dans l'explication des résultats divergents auxquels aboutissent les quelques études empiriques ayant analysé la relation entre offre locale de garde et fécondité. Nous citons, ci-après, quelques unes des ces études.

L'étude menée par Hank et Kreyenfeld (2001) sur les anciens Länder d'Allemagne de l'ouest n'a pas mis en exergue un effet significatif de la disponibilité de l'offre de structures de garde sur la fécondité. Ces auteurs expliquent ce résultat par l'idée selon laquelle l'offre de structures de garde en Allemagne de l'ouest n'a pas atteint un niveau suffisamment élevé pour que les couples intègrent ce facteur à leur décision de donner naissance à un enfant. Mason et Khultau (1992), à partir de données américaines, ont abouti au résultat selon lequel, si l'augmentation de l'offre d'équipements de garde n'a pas accru de façon significative le taux de fécondité, en revanche elle a exercé un effet positif sur la fécondité des américaines ayant un fort attachement au marché du travail. L'étude de Kravdal (1996), réalisée à partir de données norvégiennes, corrobore le résultat de l'étude de Manson et Khultau, puisqu'elle met en évidence que la décision des femmes les plus éduquées (et ayant donc vraisemblablement un fort attachement au marché du travail) d'avoir un enfant est plus sensible à l'augmentation de l'offre de structures de garde que celle des femmes les moins éduquées. Del Boca (2002), quant à elle, constate que la décision des italiennes de donner naissance à un enfant est sensible à l'offre de structures de garde.

Dans cette dernière section, nous avons rappelé que, d'un point de vue théorique, l'idée selon laquelle de faibles frais de garde et une offre élevée de structures de garde sont susceptibles de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Toutefois, comme nous l'avons vu, toutes les études empiriques menées n'aboutissent pas à ce résultat. Nous pouvons, néanmoins conclure que, pour qu'une politique de réduction des frais de garde et/ou d'extension de l'offre de garde favorise la conciliation, il est impératif de s'assurer que cette offre soit en adéquation avec les contraintes professionnelles des parents. Par conséquent, il paraît nécessaire de jouer sur la flexibilité de ces structures.

En résumé, à la lumière d'une revue de littérature empirique, nous venons de voir que les pouvoirs publics, à travers différentes mesures de politique familiale, sont aptes à influencer l'offre de travail des parents et en particulier l'offre de travail des mères. Par exemple, des prestations en espèces à destination des mères qui travaillent, des congés familiaux (à condition qu'ils soient répartis entre les parents) ou encore une offre de structure de garde d'enfants adaptée aux exigences de la vie professionnelle sont autant de mesures qui favorisent le travail des mères et qui sont susceptibles de réduire la division sexuée des tâches au sein du couple. En revanche, l'effet de ces mesures de politique familiale sur la fécondité apparaît, dans la littérature, comme étant ambigu. En effet, il est difficile de savoir si ces mesures exercent un véritable effet sur la fécondité, au sens où elles modifieraient le taux de descendance finale, ou bien si ces mesures exercent uniquement un effet de calendrier en modifiant la date des naissances. Par conséquent, il n'est pas aisé de réaliser des prescriptions politiques visant à définir des mesures de politique familiale ayant un effet nataliste sur les couples actifs.

Conclusion générale

Pour conclure, l'objet de ce rapport était, d'une part, de présenter les mesures de politique familiale existantes dans différents pays européens afin de les comparer aux mesures en vigueur au Luxembourg et, d'autre part, de nourrir le débat quant aux mesures pouvant être mises en place afin de favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Le premier chapitre de ce rapport a mis en exergue le fait selon lequel le Luxembourg, tout comme les autres pays européens étudiés, est confronté à la problématique de concilier vie professionnelle et vie familiale. Faciliter la conciliation travail-famille permettrait de jouer favorablement sur le taux de fécondité, qui avec 1,65 enfant en moyenne par femme en 2006 ne respecte pas le seuil de renouvellement de la population, et sur l'activité féminine, qui connaît une situation relativement moins favorable au Luxembourg comparativement aux autres pays étudiés (inégalités relativement élevées entre les hommes et les femmes et faible participation des mères d'enfants en âge préscolaire au marché du travail).

La comparaison des mesures de politique familiale en vigueur, en 2006, au Luxembourg avec celles des autres pays, nous a permis de réaliser trois constats, cités ci-après, concernant la politique familiale luxembourgeoise. En rapprochant ces constats des résultats des études empiriques présentées dans la revue de littérature, nous cherchons à savoir si ceux-ci vont dans le sens d'une conciliation rendue plus facile.

Le premier constat tient au fait qu'au Luxembourg les mesures de politique familiale prennent, principalement, la forme de prestations en espèces et ce contrairement aux pays scandinaves où il existe un équilibre entre les dépenses publiques consacrées aux prestations en nature et aux prestations en espèces (Suède, Norvège et Finlande). Les prestations en espèces, comme nous l'avons observé dans le second chapitre de ce rapport, sont susceptibles de jouer sur le calendrier des naissances. En revanche, ces prestations semblent jouer un rôle ambigu sur l'offre de travail des femmes. La revue de littérature réalisée nous conduit à penser que pour qu'une prestation en espèces incite les mères à exercer une activité professionnelle, il est nécessaire que celle-ci s'adresse exclusivement aux mères actives.

Le deuxième constat tient au fait qu'au Luxembourg moins d'incitations, comparativement aux autres pays étudiés (Allemagne exceptée), sont réalisées afin que les pères prennent des congés familiaux. En effet, d'une part, le congé paternité est relativement court au Luxembourg puisqu'il n'est que de deux jours alors qu'il s'élève à au moins cinq jours dans les autres pays⁵⁶. D'autre part, au Luxembourg, comme en Belgique et en France, le congé parental est rémunéré sur la base d'un montant forfaitaire et non sur la base d'une proportion du revenu d'activité. La rémunération sur la base du forfait a, généralement, comme incidence de ne pas inciter les pères à prendre ce type de congé. En effet, le revenu professionnel des mères étant, pour une majorité des ménages, moindre que celui des pères, il

⁵⁶ Rappelons qu'en Allemagne aucun jour de congé de paternité n'est accordé.

est financièrement plus intéressant pour le ménage que ce soient les femmes, plutôt que les hommes, qui interrompent leur activité professionnelle. Or, la revue de littérature empirique a montré que le faible recours des pères aux congés familiaux a pour conséquence de stigmatiser les femmes sur le marché du travail ce qui fait obstacle à la conciliation vie professionnelle-vie familiale.

Le troisième constat tient aux moyens investis, ces dernières années, par le gouvernement luxembourgeois afin de diversifier les structures de garde et d'accroître le nombre de sièges dans ces structures. Ces moyens vont dans le sens d'une plus grande conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. La revue de littérature a mis en exergue que, plus que les frais de garde, l'adéquation de l'offre des structures de garde avec les exigences de la vie professionnelle joue positivement sur la conciliation.

Les mesures de politique familiale ont donc un rôle à jouer sur la conciliation. Néanmoins, d'autres politiques exercent, également, un rôle déterminant sur la facilité avec laquelle les individus concilient activité professionnelle et famille. On pense, notamment, à la politique du marché du travail.

Bibliographie

- ADSERA A., 2004, Changing fertility rates in developed countries: the impact of labor market institutions, *Journal of population economics*, volume 17, n°1, pp. 17-43.
- ALBRECHT J., BJORKLUND A. et VROMAN S., 2000, Is there a glass ceiling in Sweden?, *Working paper University of Georgetown*, 27p.
- ALLEGREZZA S., FRISING A., HAAG A., LANGERS J., REICHMANN L. et SCHOCKMEL M., 2007, Egalité homes-femmes, mythe ou réalité ? *Cahier économique STATEC*, n°105, 153p.
- AVERETT S., PETERS E. et WALDMAN D., 1997, Tax credits, labor supply and child care, *The review of economics and statistics*, volume 79, n°1, pp. 125-135.
- BLANCHET D., 1992, Interpréter les évolutions temporelles de l'activité féminine et de la fécondité, *Population*, volume 47, n°2, pp. 389-408.
- BLAU D. et ROBINS P., 1989, Fertility, employment and child-care costs, *Demography*, volume 26, n°2, pp. 287-299.
- BLUNDELL R., BREWER M. et SHEPHARD A., 2004, The impact of tax and benefit changes between april 2000 and april 2003 on parents' labour supply, *Institute for fiscal studies briefing note*, n°52, 9p.
- BLUNDELL R., DUNCAN A. et MEHIR C., 1992, Taxation in empirical labour supply models: lone mothers in the UK, *The economic journal*, volume 102, n°411, pp. 265-278.
- Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, *Minima sociaux entre protection et insertion*, France, 158p.
- DEARING H., HOFER H., LIETZ C., WINTER-EBMER R. et WROHLICH K., 2007, Why are mothers working long hours in Austria than in Germany? A comparative micro simulation analysis, *Reihe Okonomie Economics Series*, n° 213, 26p.
- DEL BOCA D. et VURI D., 2007, The mismatch between employment and child care in Italy: the impact of rationing, *Journal of population economics*, volume 20, n°4, pp. 805-832.
- DEL BOCA D., LOCATELLI M. et VURI D., 2005, Child-care choices by working mothers: the case of Italy, *Review of economics of the household*, volume 3, n°4, pp. 805-832.
- DEL BOCA D., 2002, The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy, *Journal of population economics*, volume 15, n°3, pp. 549-573.
- EDIN P-A. et GUSTAVSSON M., 2004, Time out of work and skill depreciation, *working paper University of Uppsala*, 29p.

EKBERG J., ERIKSSON R. et FRIEBEL G., 2005, Parental leave – a policy evaluation of the Swedish “daddy-month” reform, *IZA Discussion paper series*, n°1617, 29p.

ERMISCH J., 1988, Econometric analysis of birth rate dynamics in Britain, *The journal of human resources*, volume 23, n°4, pp. 563-576.

Eurostat, 2006, Un aperçu statistique de la vie des femmes et des hommes dans l’UE25, *Eurostat communiqué de presse*, n°29/2006, 7p.

GUSTAFSSON S., 1992, Separate taxation and married women’s labor supply: a comparison of West Germany and Sweden, *Journal of population economics*, volume 5, n°1, pp. 61-85.

GUSTAFFSON S. et STAFFORD F., 1992, Child care subsidies and labor supply in Sweden, *The journal of human resources*, volume 27, n°1, pp. 205-230.

HAAS L. et HWANG P., 2005, The impact of taking parental leave on fathers’ participation in childcare and ties with children: lessons from Sweden, *Conference paper, first international conference: “community, work and family”*, 26p.

HANK K. et KREYENFELD M., 2001, Childcare and fertility in (Western) Germany, *MPIDR Working paper*, n°2001-019, 31p.

KRAVDAL O., 1996, How the local supply of day-care centers influences fertility in Norway: a parity-specific approach, *Population research and policy review*, volume 15, n°3, pp. 201-218.

KREYENFELD M. et HANK K., 2000, Does the availability of child care influence the employment of mothers? Findings from western Germany, *Population research and policy review*, volume 19, n°4, pp. 317-337.

LALIVE R. et ZWEIMULLER J., 2005, Does parental leave affect fertility and return-to-work? Evidence from a “true natural experiment”, *Working paper University of Zurich*, 42p.

LANGERS J., 2004, Fécondité et natalité – La projection des flux migratoires au Luxembourg : un casse-tête pour les démographes, *Bulletin du Statec*, n°7-04.

MAJNONI D’INTIGNANO B., 1999, Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques, *La documentation française*, 208p.

MASON K. et KUHLTHAU K., 1992, The perceived impact of child care costs on women’s labor supply and fertility, *Demography*, volume 29, n°4, pp. 523-543.

MERKLE L., 1993, Child care demand and mothers’ labor supply, *Working paper n° 2005-8 SELAPO, University of Munich*.

MILEWSKI F., DAUPHIN S., KESTEMAN N., LETABLIER M.-T., MEDA D., 2005, Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité, *La documentation française*, Paris, 350p.

- NAZ G., 2004, The impact of cash-benefit reform on parents' labour force participation, *Journal of population economics*, volume 17, n°2, pp. 369-383.
- PARENT D., 2004, Fécondité et incitatifs fiscaux : quelles conclusions pouvons-nous en tirer ?, *Rapport de projet, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO)*, 16p.
- PECRESSE V., 2007, Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle, *La documentation française*, 59p.
- PIKETTY T., 2002, L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité 1982-2002, *Document de travail CEPREMAP n°2003-09*, 57 p.
- ROBIN J.P., 2008, Démographie française, *Le Figaro* (16/01/2008)
- RONSEN M. et SUNDSTROM M., 2002, Family policy and after-birth employment among new mothers – a comparison of Finland, Norway and Sweden, *European journal of population*, volume 18, n°2, pp. 121-152.
- SANCHEZ-MANGAS R. et SANCHEZ-MARCOS V., 2007, Balancing family and work: the effect of cash benefits for working mothers, *Working paper University of Madrid*, 20p.
- SCHONE P., 2004, Labour supply effects of a cash-for-care subsidy, *Journal of population economics*, volume 17, n°4, pp. 703-727.
- SIMONSEN M., 2005, Availability and price of high quality day care and female employment, *working paper University of Aarhus*, 20p.
- STOIBER S., 1990, Family leave entitlements in Europe: lessons for the United States, *Compensation and benefits management*, volume 6, pp. 111-116.
- STOLZENBERG R. et WAITE L., 1984, Local labor markets, children and labor force participation of wives, *Demography*, volume 21, n°2, pp. 157-170.
- THEVENON O., 2007, L'activité féminine après l'arrivée d'enfants : disparités et évolutions en Europe à partir des enquêtes sur les forces de travail 1992-2005, *Documents de travail INED*, n°148, 70p.
- VILLENEUVE-GOKALP C., 1985, Incidence des charges familiales sur l'organisation du travail professionnel des femmes, *Population*, volume 40, n°2, pp. 267-298.
- VIITANEN T., 2005, Cost of childcare and female employment in the UK, *Labour*, special issue n°19, pp. 149-170.
- WALDFOGEL J., HIGUCHI Y. et ABE M., 1999, Family leave policies and women's retention after childbirth: evidence from the United States, Britain and Japan, *Journal of population economics*, volume 12, n°4, pp. 523-545.

WALDFOGEL J., 1998, The family gap for young women in the United States and Britain: can maternity leave make a difference?, *Journal of labor economics*, volume 16, n°3, pp. 505-545.

WETZELS C., 2005, Supply and price of childcare and female labour force participation in the Netherlands, *Labour*, special issue n°19, pp. 171-209.

WHITTINGTON L., 1992, Taxes and the family: the impact of the tax exemption for dependents on marital fertility, *Demography*, volume 29, n°2, pp. 215-226.



B.P. 48
L-4501 Differdange
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu