

Les politiques familiales: effets, arbitrages, limites

Guido Friebel
Goethe Universität Frankfurt,
CEPR, IZA

Jéco 2013

Les buts de politiques familiales

- Un but traditionnel: Augmenter le taux de natalité
- Un but progressif:
 - Soutenir les femmes pour concilier la famille et le travail
 - Améliorer les options sur le marché de travail
- Dépenses public → Effets?
- Arbitrage entre les deux buts? Handicap pour les femmes?
- Perspective comparative: la France, l'Allemagne, la Suède (l'Australie)

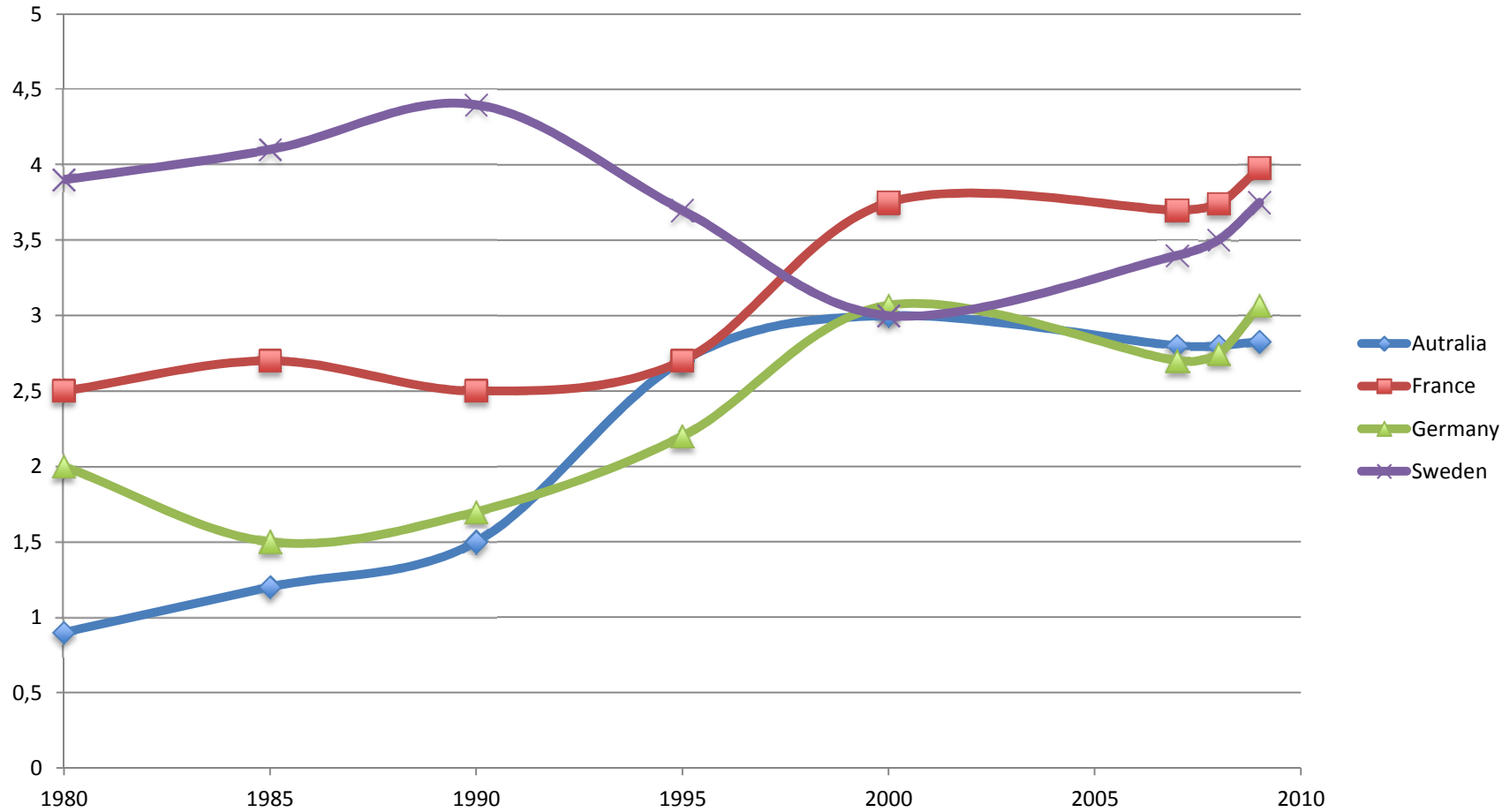
Le modèle progressif



Survol des faits

	Dépenses publics	Natalité	Insertion au marché de travail	Temps partiel	Differentiel de salaires	Postes de haut niveau
SE	4	1.7	HAUT	BAS	MOYEN	MOYEN
FR	4	2.1	MOYEN	BAS	MOYEN	HAUT
DE	3	1.4	MOYEN	HAUT	HAUT	MOYEN
AU	2.8	1.8	HAUT	HAUT	MOYEN	TRÈS HAUT

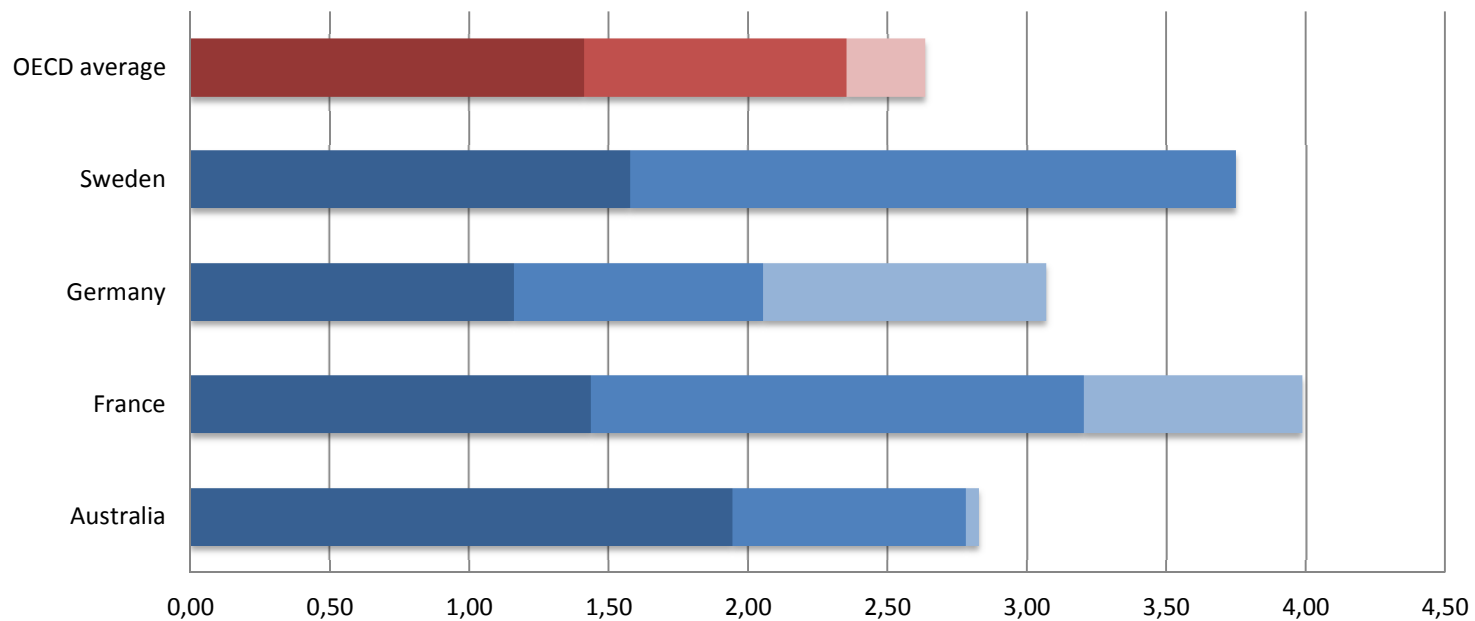
Développement des dépenses publics, % de PIB, 1980-2010



Source: OECD

*Note: Tax data only available for Germany other data estimated

Dépenses publics pour les familles, % PIB 2009



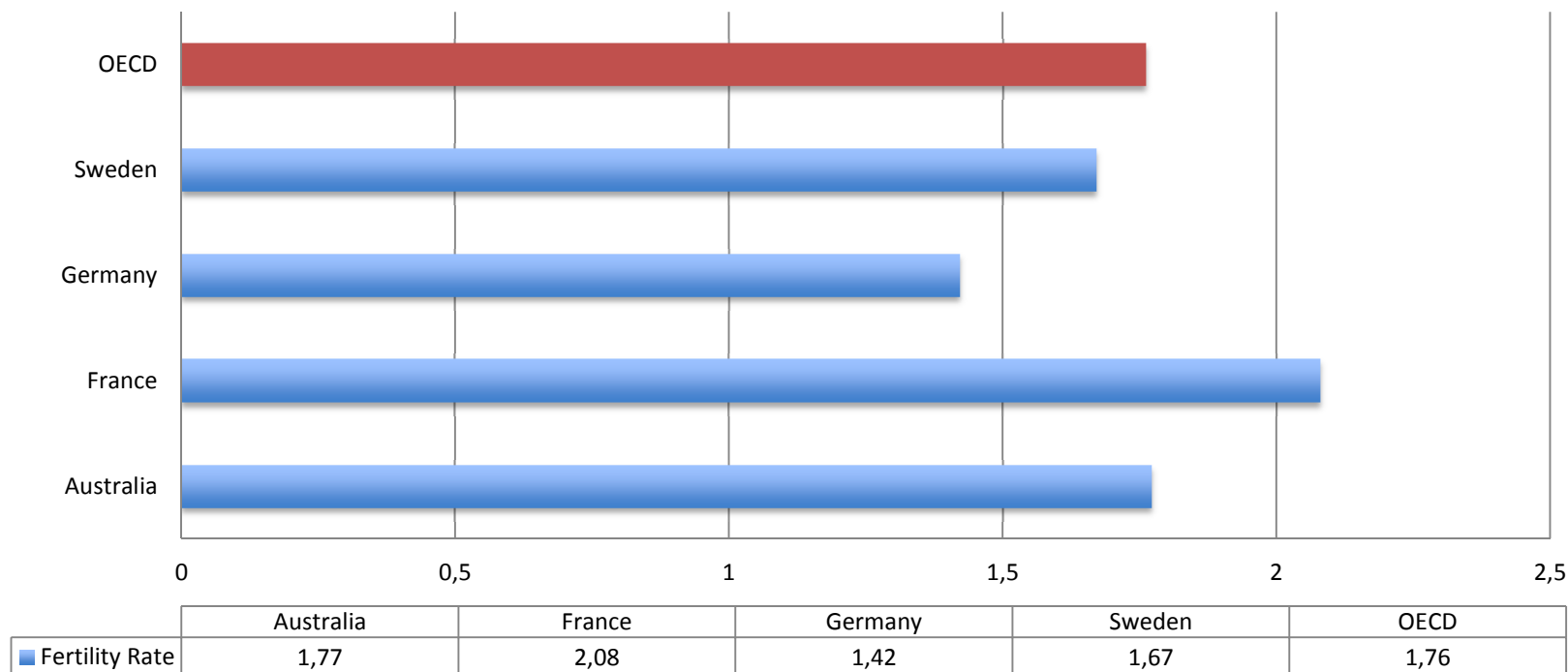
	Australia	France	Germany	Sweden	OECD average
■ Cash	1,94	1,44	1,16	1,58	1,41
■ Services	0,84	1,76	0,89	2,17	0,94
■ Tax breaks towards families	0,05	0,78	1,01	0,00	0,28

Total

2,83	3,98	3,07	3,75	2,61
------	------	------	------	------

Source: OECD

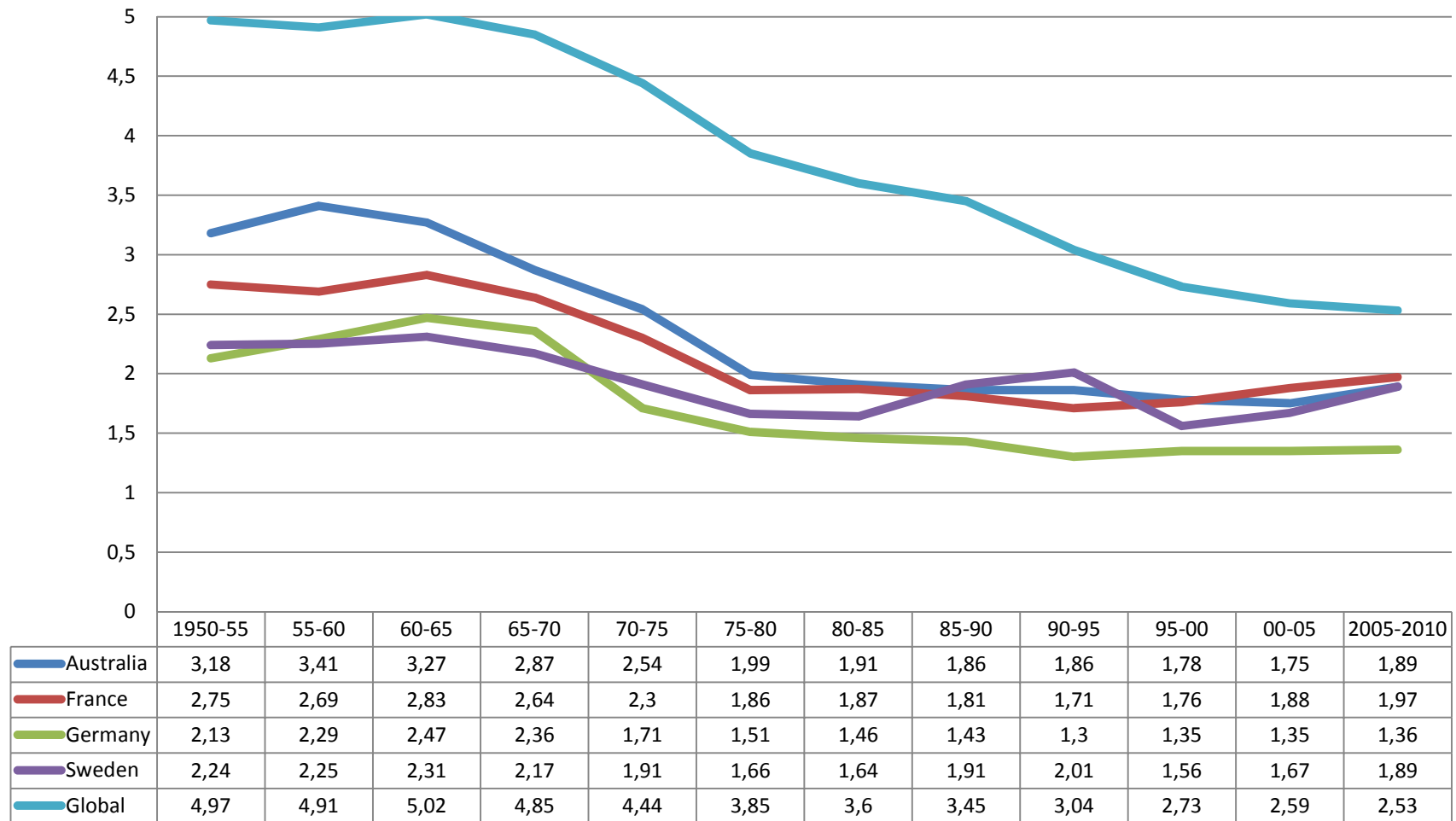
La natalité (Fertility Rate) 2013



Fertility Rate: The average number of children that would be born per woman if all women lived to the end of their childbearing years and bore children according to a given fertility rate at each age.

Source: CIA World Factbook

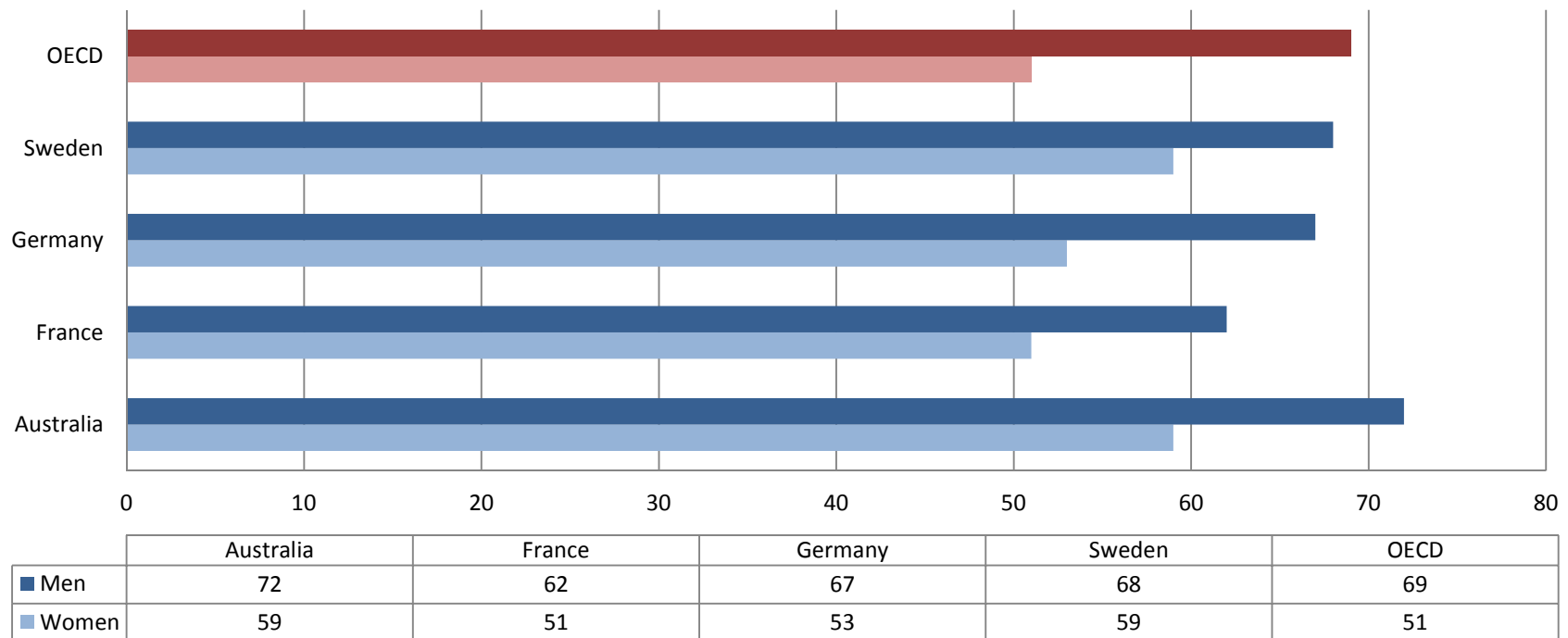
Développement, taux de natalité 1950-2010



Source: UN data, Data from 2012

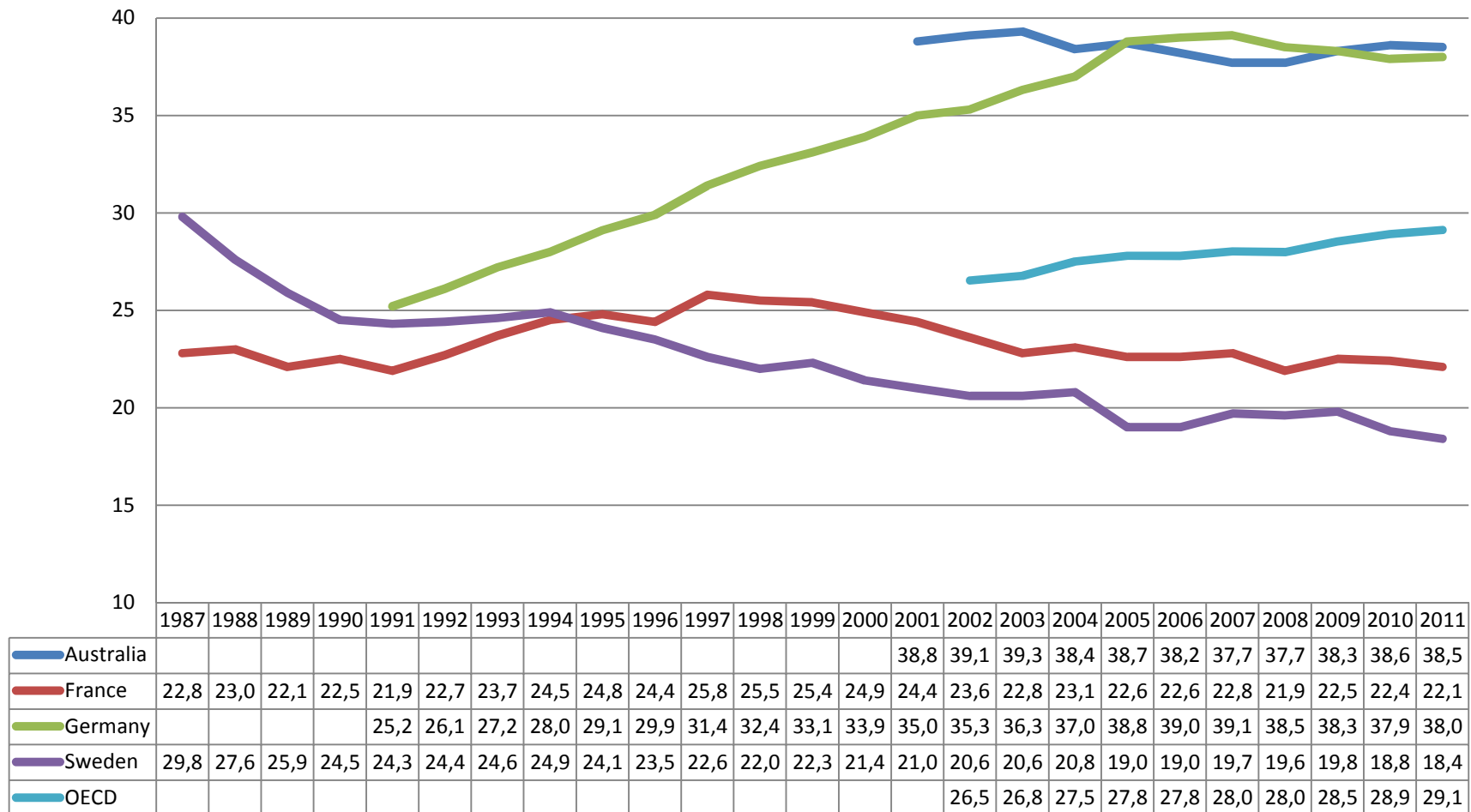
Insertion des femmes, marché de travail (Labor force participation rate) 2011

Labor force participation rate is the proportion of the population ages 15 and older that is economically active: all people who supply labor for the production of goods and services during a specified period.



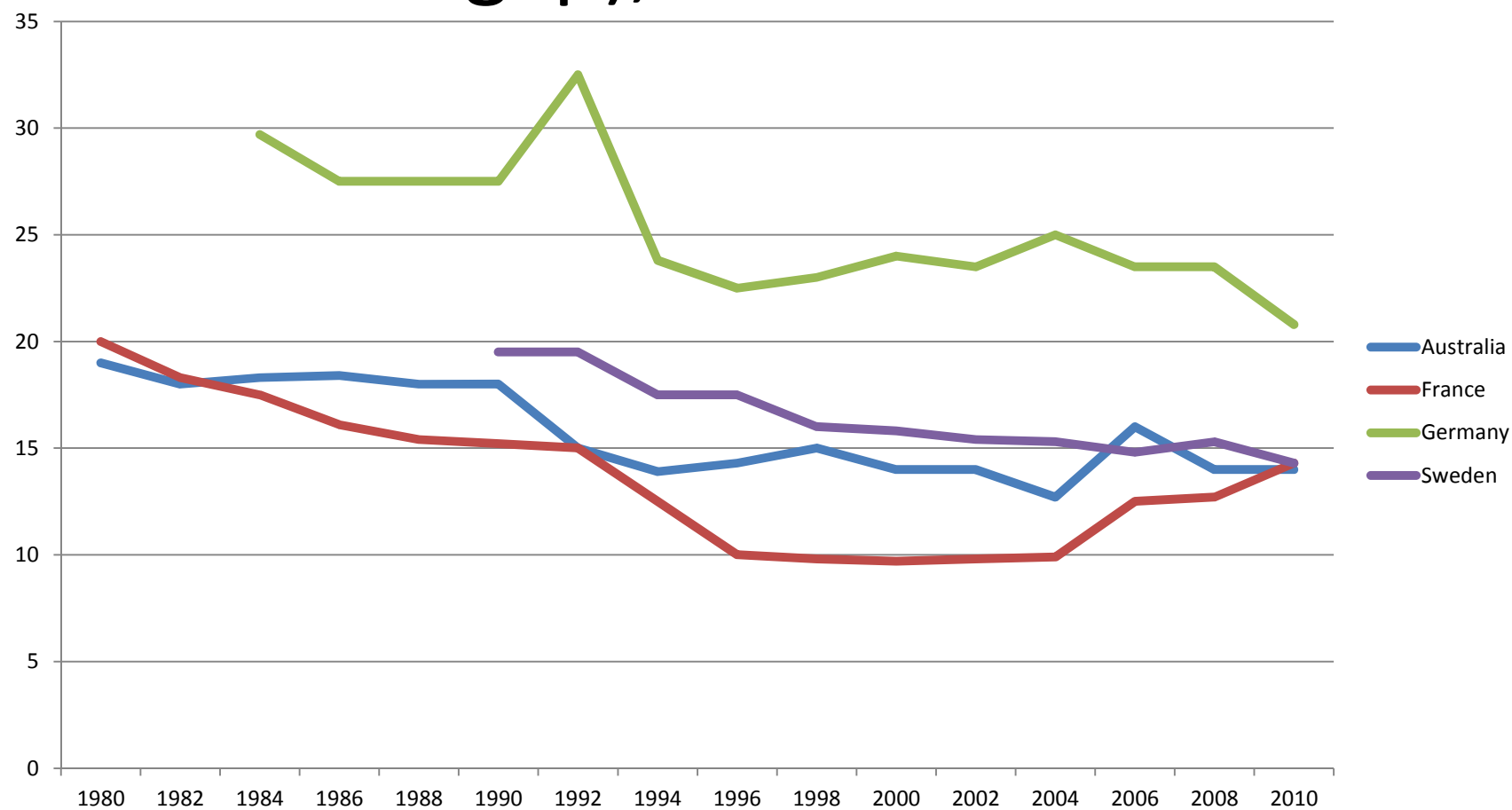
Source: The World Bank

Emploi en temps partiel des femmes (% de l'emploi total, femmes) 1987-2011



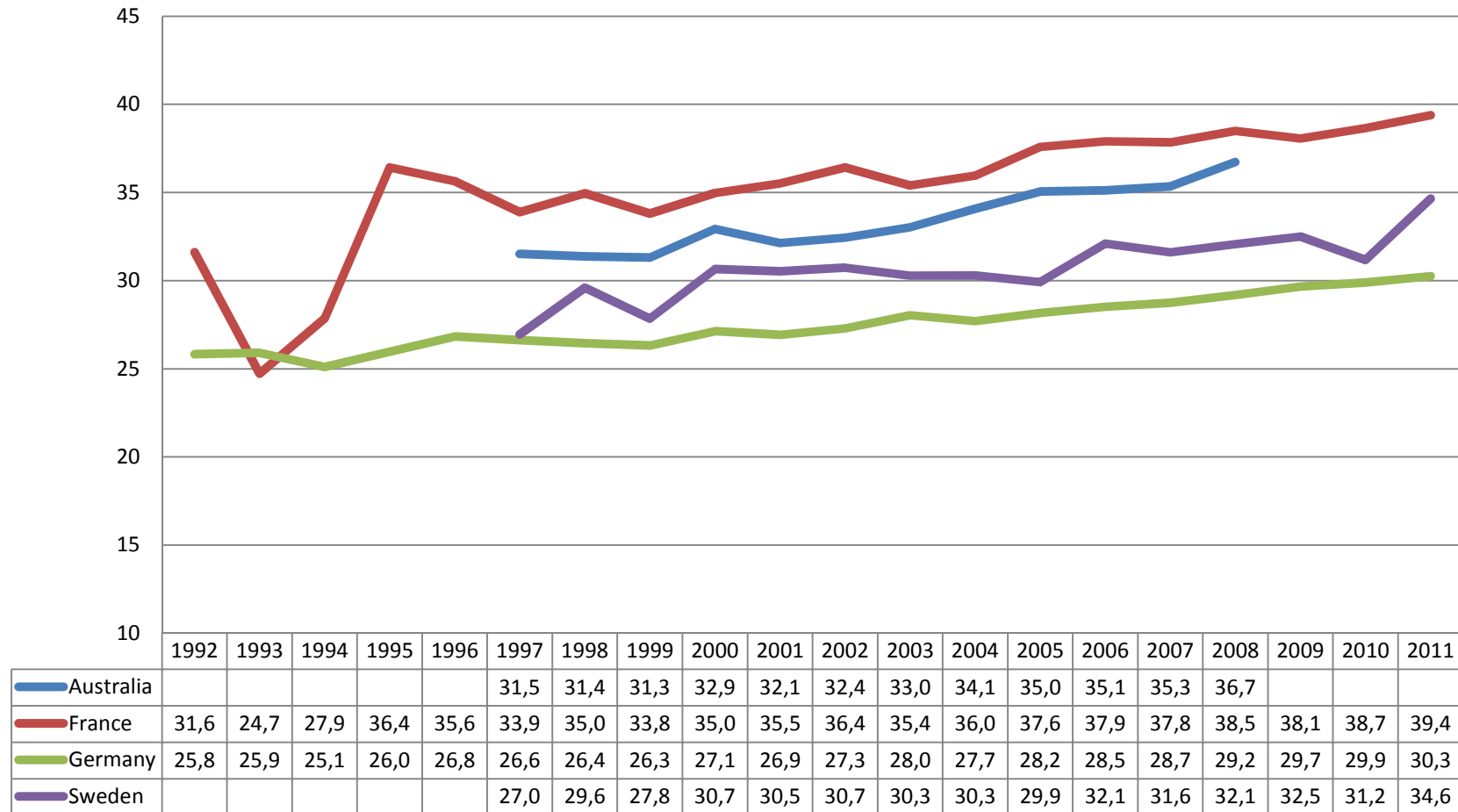
Source: The World Bank

Differentiel de salaires hommes/femmes (gender wage gap), 1980-2010



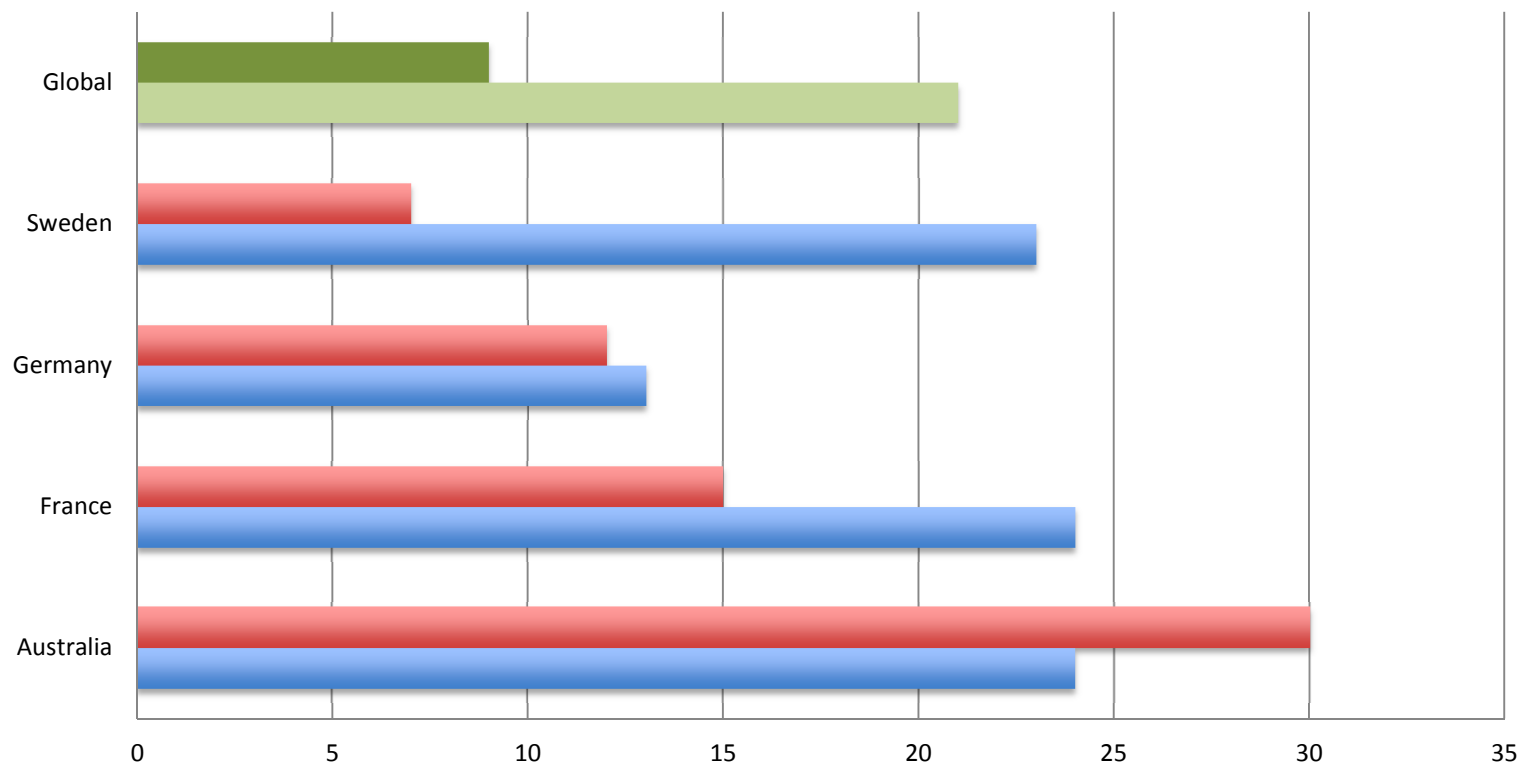
Source: OECD

Femmes en poste de haut niveau (parlément, administrations, entreprises) (% du total) 1992-2011



Source: The World Bank

Pourcentage femmes, PDG et top management, 2012



	Australia	France	Germany	Sweden	Global
% Female CEO	30	15	12	7	9
% Female in sen. Mngt.	24	24	13	23	21

Source: GRANT THORNTON IBR 2012

Le modèle allemand ne marche pas

	Dépenses publics	Natalité	Insertion au marché de travail	Temps partiel	Differentiel de salaires	Postes de haut niveau
SE	4	1.7	HAUT	BAS	MOYEN	MOYEN
FR	4	2.1	MOYEN	BAS	MOYEN	HAUT
DE	3	1.4	MOYEN	HAUT	HAUT	MOYEN
AU	2.8	1.8	HAUT	HAUT	MOYEN	TRÈS HAUT

Le modèle français n'est pas mal

	Dépenses publics, % PIB	Natalité	Insertion au marché de travail	Temps partiel	Differentiel de salaires	Postes de haut niveau
SE	4	1.7	HAUT	BAS	MOYEN	MOYEN
FR	4	2.1	MOYEN	BAS	MOYEN	HAUT
DE	3	1.4	MOYEN	HAUT	HAUT	MOYEN
AU	2.8	1.8	HAUT	HAUT	MOYEN	TRÈS HAUT

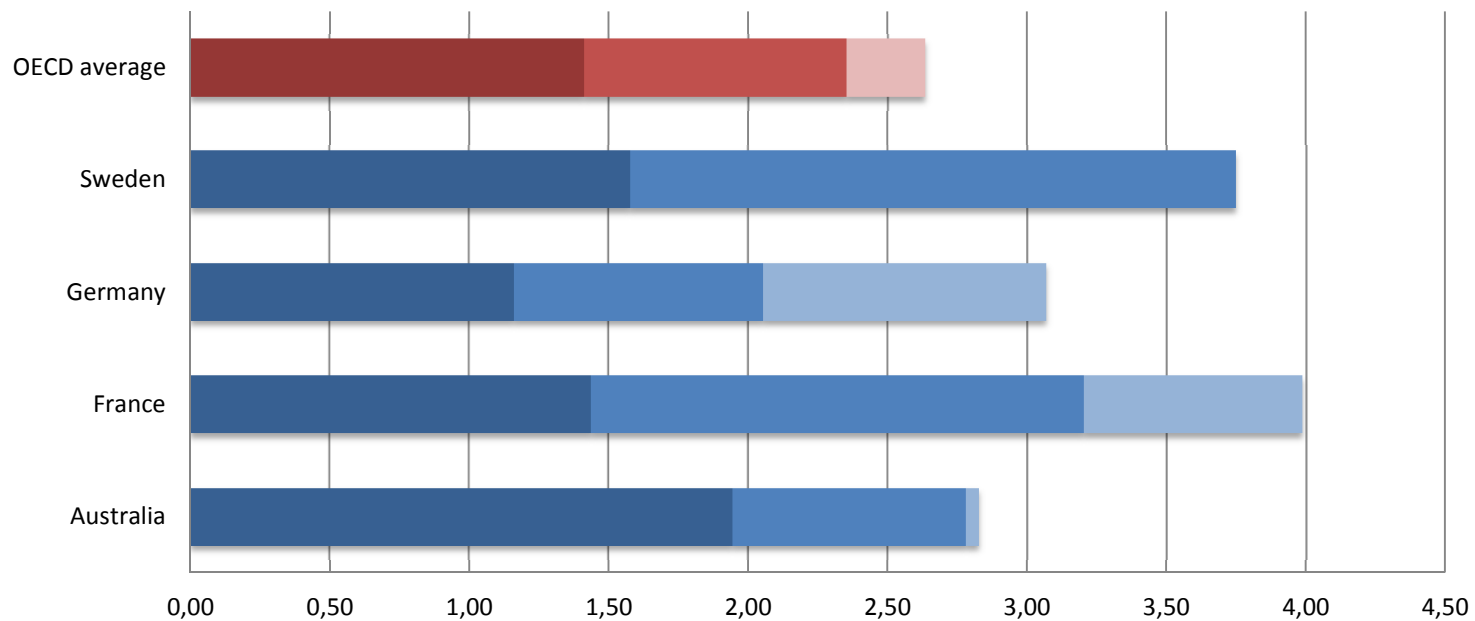
Le modèle Suédois n'est pas mal

	Dépenses publics, % PIB	Natalité	Insertion au marché de travail	Temps partiel	Differentiel de salaires	Postes de haut niveau
SE	4	1.7	HAUT	BAS	MOYEN	MOYEN
FR	4	2.1	MOYEN	BAS	MOYEN	HAUT
DE	3	1.4	MOYEN	HAUT	HAUT	MOYEN
AU	2.8	1.8	HAUT	HAUT	MOYEN	TRÈS HAUT

Pourquoi les différences DE – FR / SE

- Structure de dépenses

Dépenses publics pour les familles, % PIB 2009



	Australia	France	Germany	Sweden	OECD average
■ Cash	1,94	1,44	1,16	1,58	1,41
■ Services	0,84	1,76	0,89	2,17	0,94
■ Tax breaks towards families	0,05	0,78	1,01	0,00	0,28

Total

2,83	3,98	3,07	3,75	2,61
------	------	------	------	------

Source: OECD

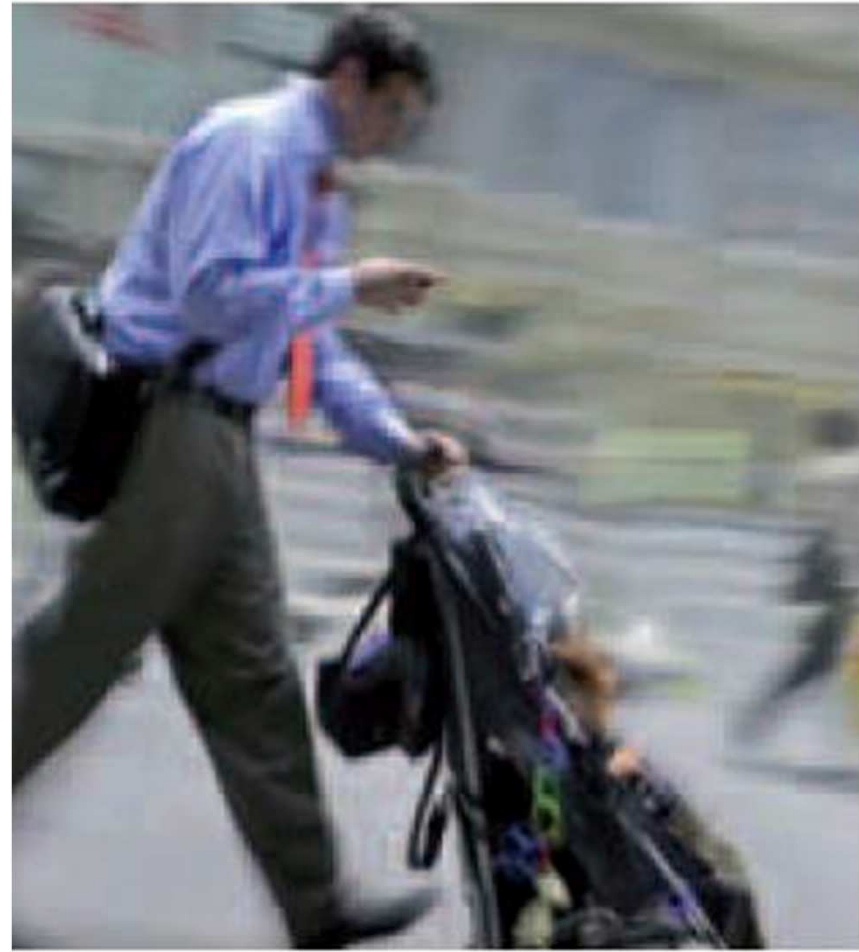
Pourquoi les différences DE – FR, SE

- Structure de dépenses:
 - peu de bénéfices en nature (service) en Allemagne
 - augmentation récentes des incitation pour les femmes de ne pas travailler (CSU – Bavière)
 - Taux d'imposition très élevé pour le deuxième salaire dans une famille (Ehegattensplitting)
- Structure d'emploi: moins d'emploi dans le système public en Allemagne
- Normes dans la société
- Mode d'organisation des entreprises?

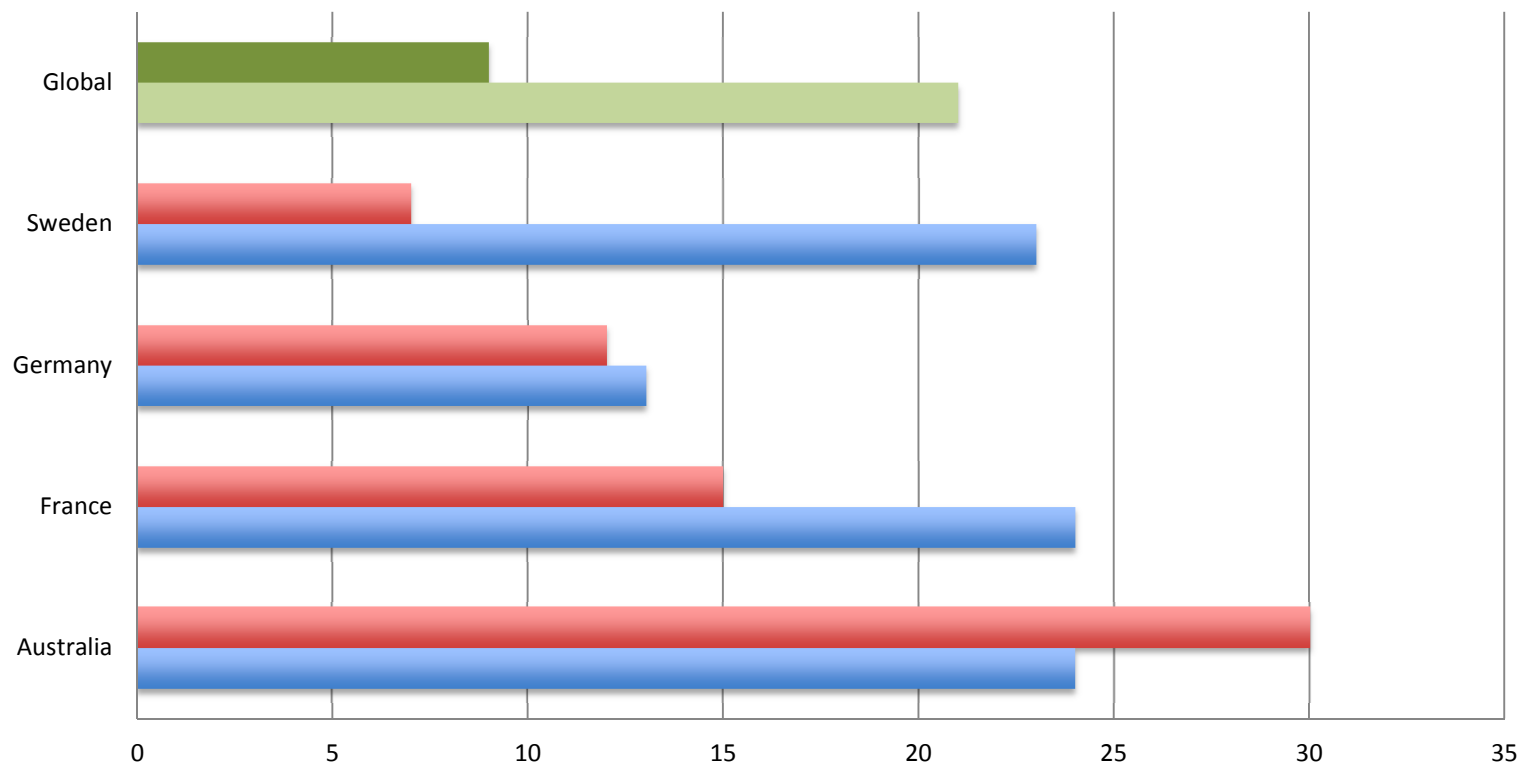
Le modèle traditionnel (allemand)



Le modèle super-progressif:
La réforme suédois du congé parental (Ekberg,
Eriksson, Friebel, *Journal of Public Economics*, 2013)



Problème principal en Suède: Pourcentage femmes, PDG et top management, 2012



	Australia	France	Germany	Sweden	Global
% Female CEO	30	15	12	7	9
% Female in sen. Mngt.	24	24	13	23	21

Source: GRANT THORNTON IBR 2012

Idée de base

- Donner des incitations au père de prendre du congé parental davantage:
 - Moins de specialisation de capital humain entre mère et père
 - Moins de disruption de carrières des femmes
- Diminuer la discrimination statistique des entreprises contre les femmes:
 - Plus d'insertion surtout pour les femmes diplômées
 - Diminution du differential de salaires

Des données magnifiques – une expérience naturelle

- Avant réforme: 30.000 bébés et leur parents
- Après réforme: 30.000 bébés et leur parents
- Seule différence statistique date de naissance du bébé: avant ou après le 1. Janvier 1995
- Donnés:
 - Démographique
 - Salaires

Résultats

- Les pères augmentent leur congé parental d'un moyen de 20 jours
- Les pères n'augmentent pas (du tout!) leur part de soin d'enfants
- Les salaires de femmes et l'insertion au marché de travail ne changent pas

Les limites du „social engineering“

- Les politiques familiales ont fonctionnés (dans quelques pays)
- Elles atteignent leur limite (exemple la Suède)
 - Les incitations sont elle trop faible?
 - Ou: trop manipulable?

Distribution du congé parental sur une période de huit ans

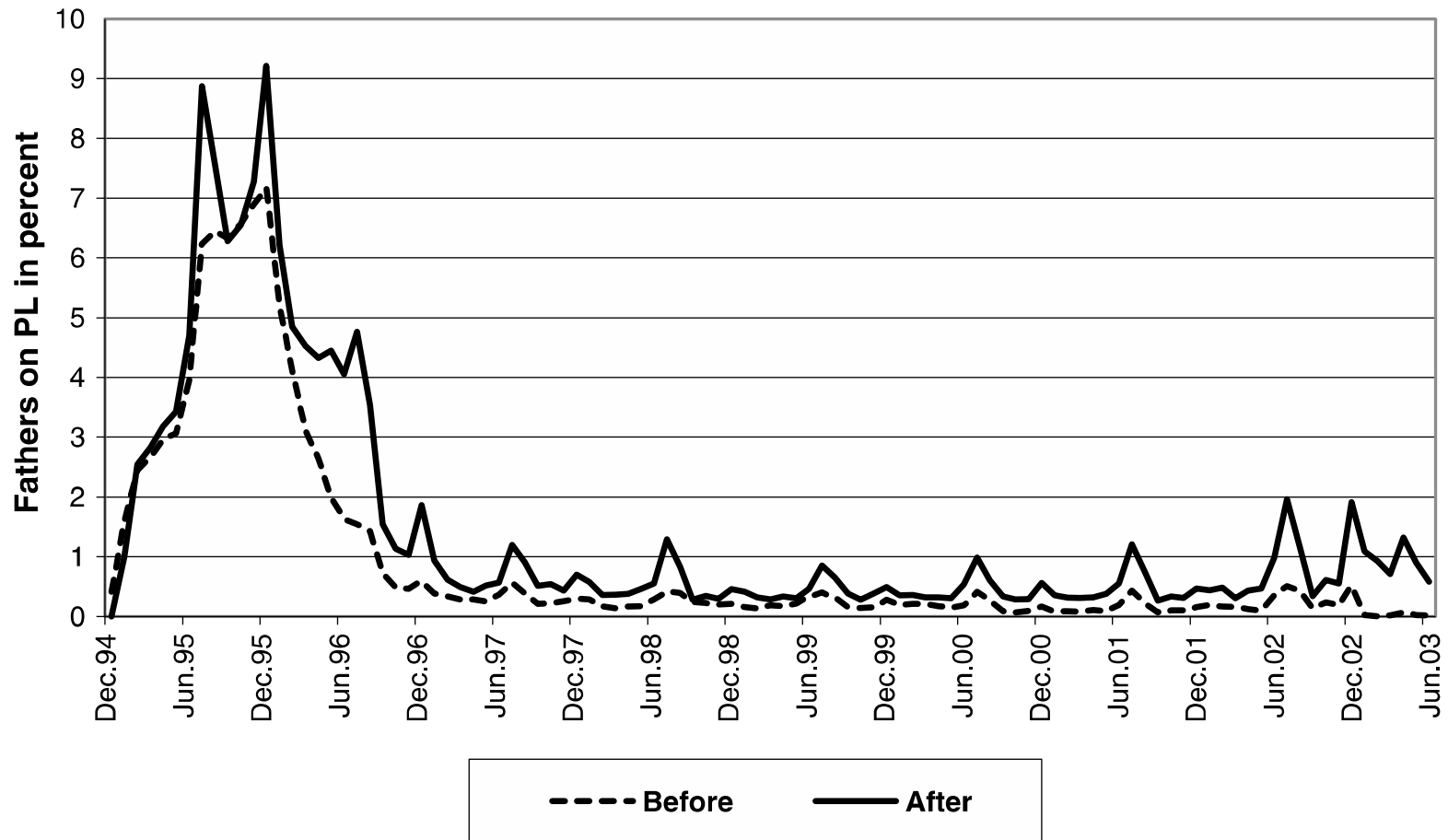


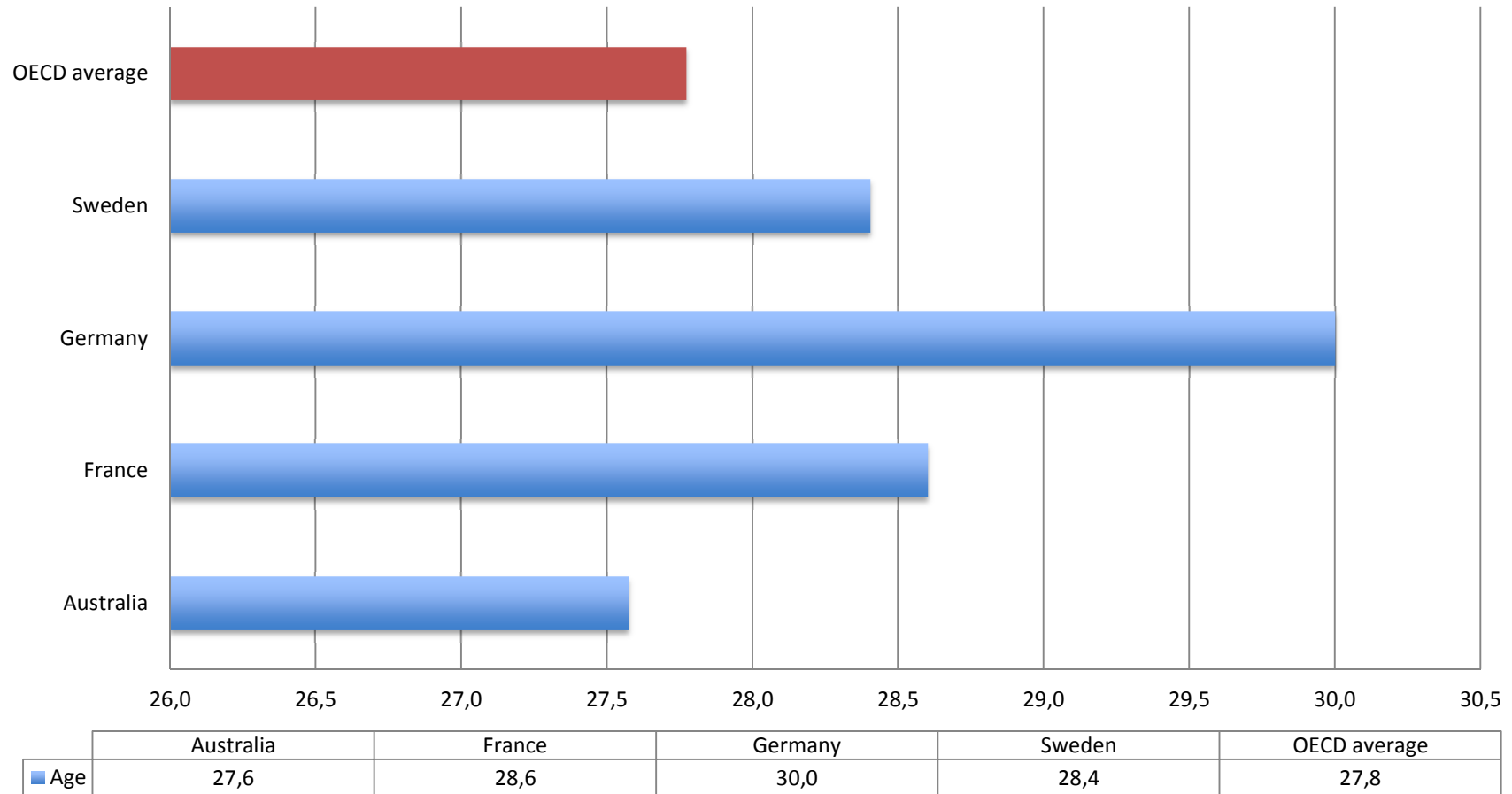
Fig 7 Timing of fathers' parental leave 2 week cohort

Quoi faire?

- La force principale: les normes dans une société
- Les normes influencent les négociations au sein des familles
- Les normes peuvent être influencé par
 - Les politiques
 - Leadership: hommes et femmes dans les postes de management/culture/politique qui donnent un bon exemple
 - Les organisations: des règles claires pour la protection des mères **et pères**

BACKUP

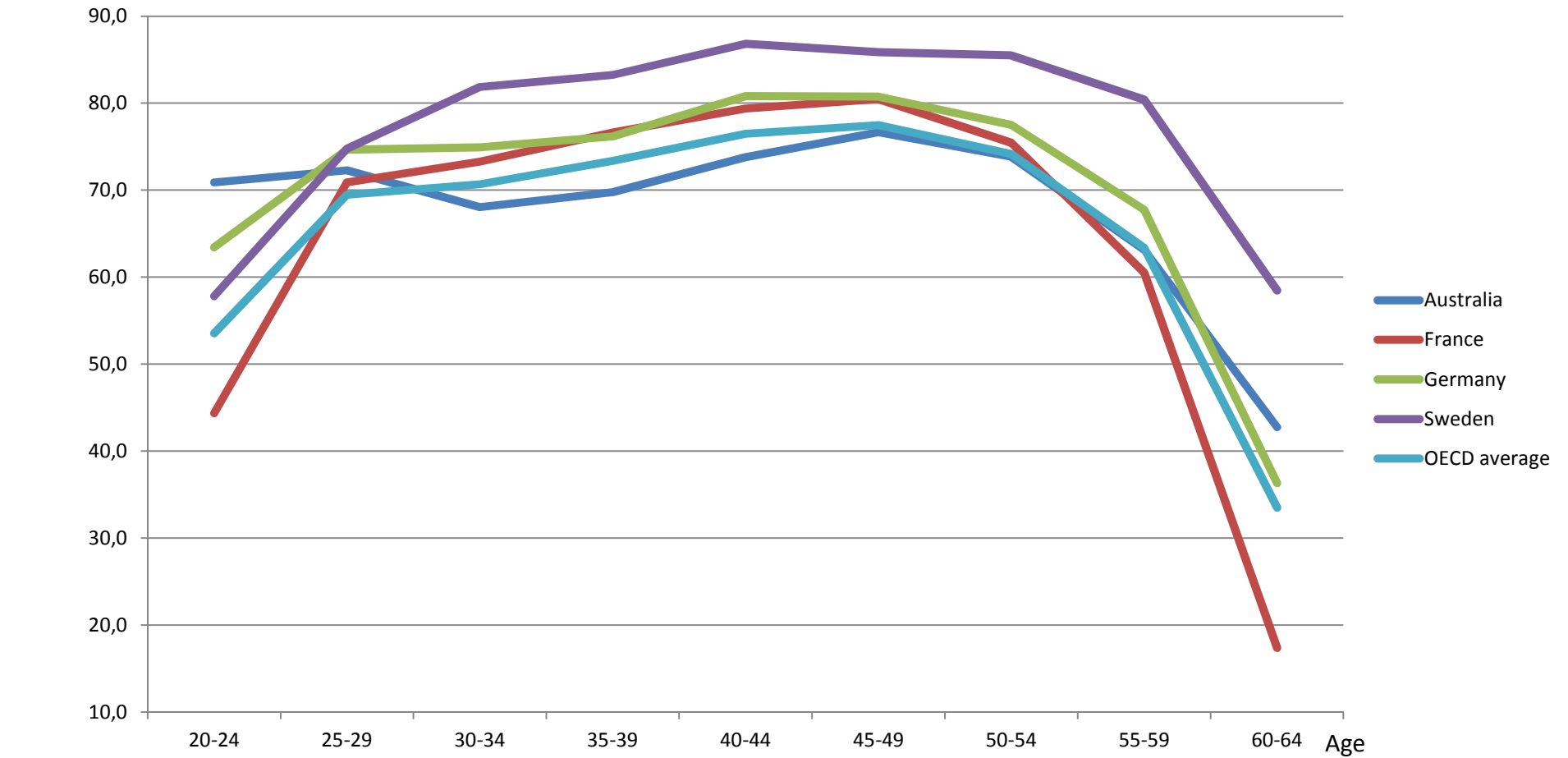
Age moyen à la naissance du premier enfant, 2009



Note: Data refer to 2006 for France, 2005 for Australia

Source: OECD

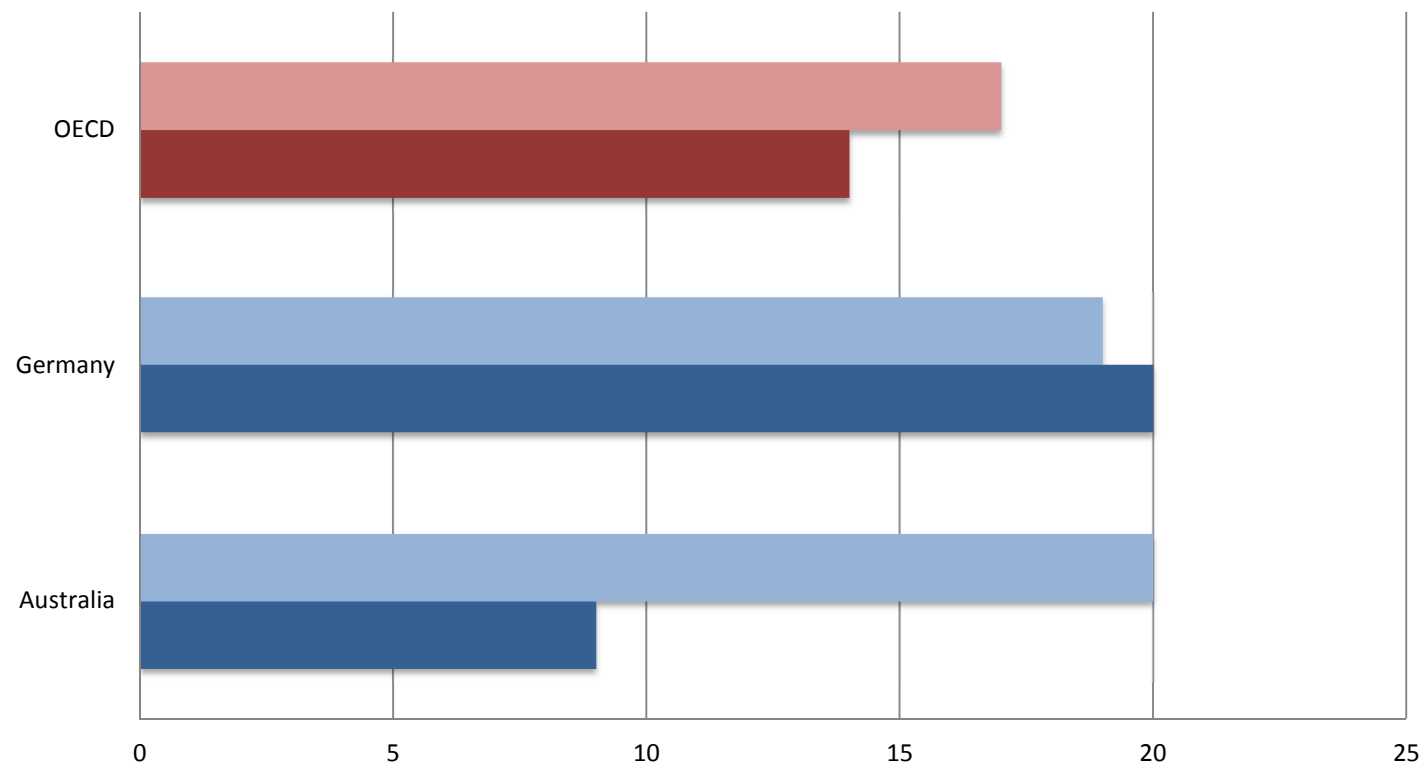
Emploi des femmes, profile d'age



% of women employed

Source: OECD

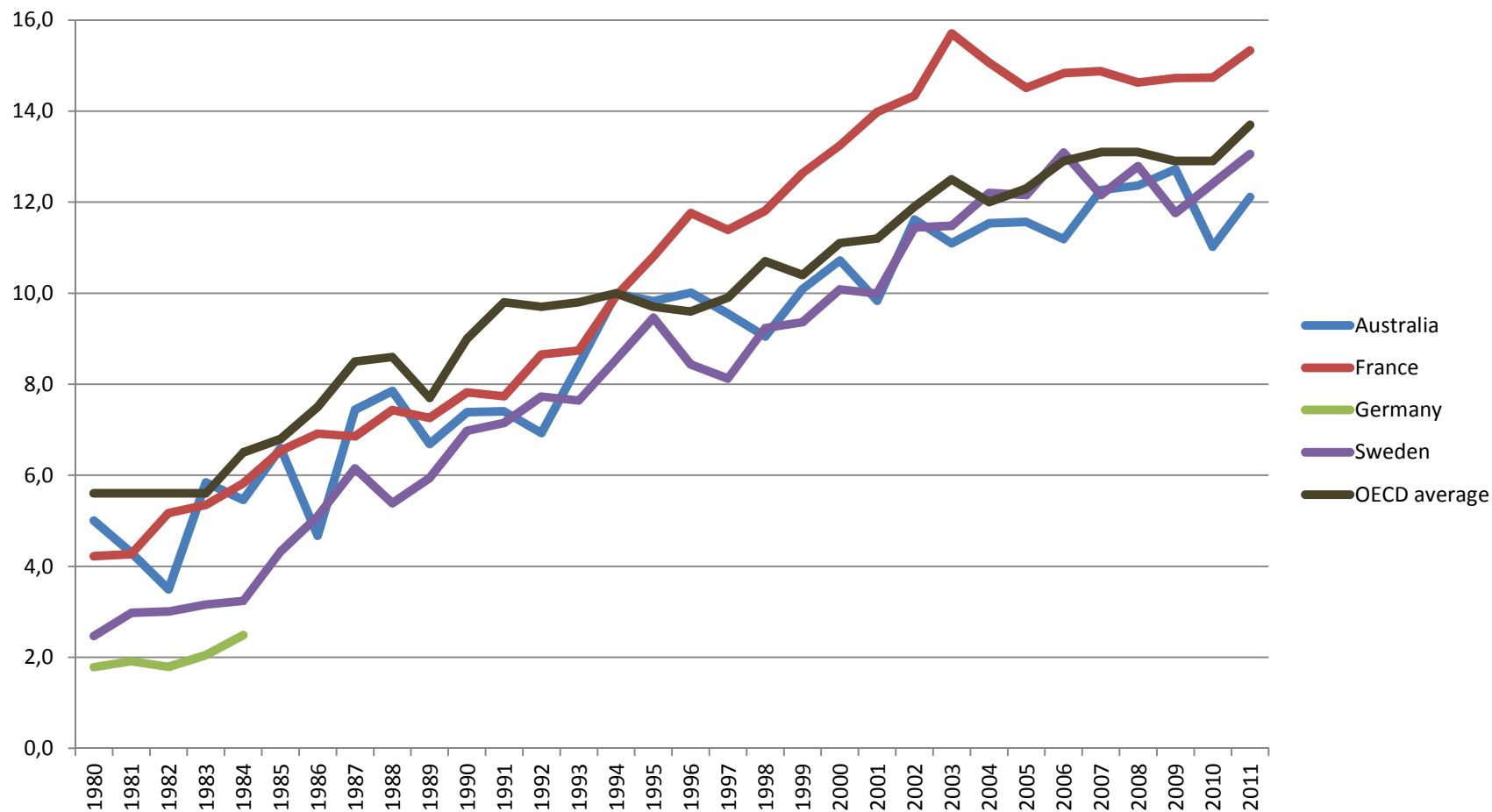
Gender pay gap in full-time earnings at the top and bottom of the earnings distribution 2010



	Australia	Germany	OECD
■ Top quintile/ 80th percentile	20	19	17
■ Bottom quintile/ 20th percentile	9	20	14

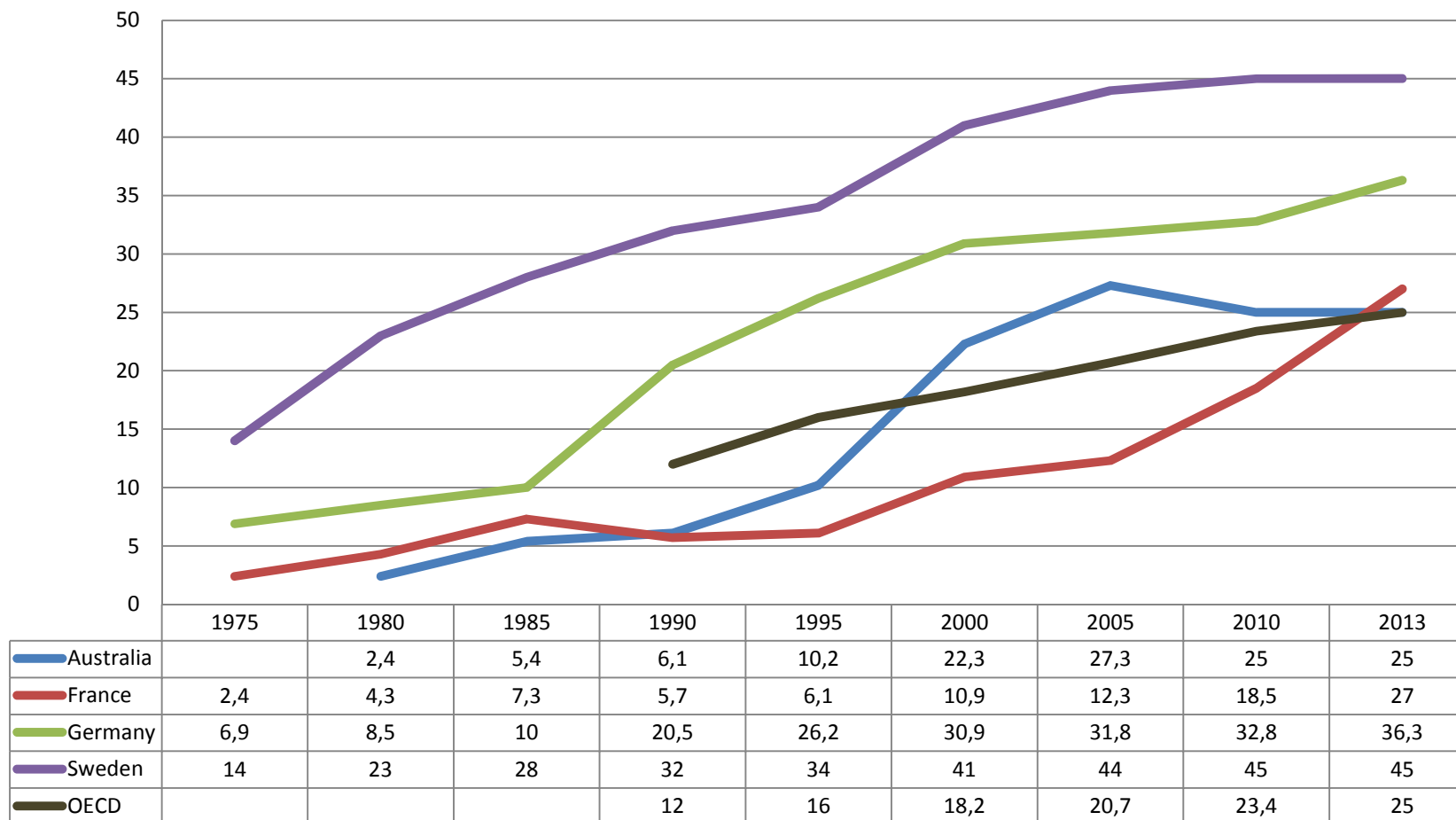
Sources: OECD Employment Database

Share of women listed as inventors in patent records 1980-2011



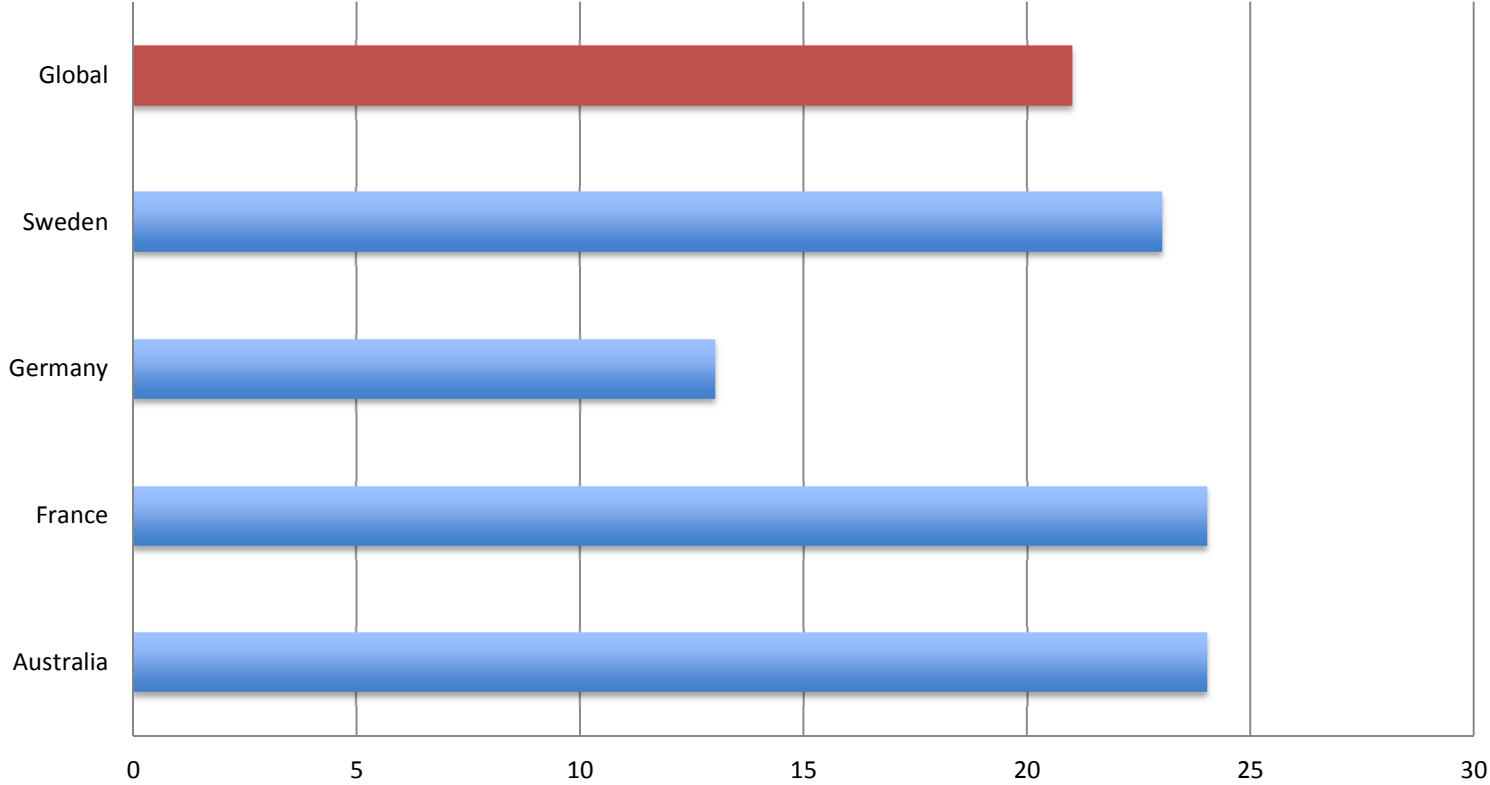
Source: OECD

Percentage of women in parliament 1975-2013



Source: Riksdag members roll, assemblee-nationale, abs.gov,
Feldkamp et al.

Pourcentage de femmes, postes de top management



	Australia	France	Germany	Sweden	Global
■ % Female in sen. Mngt.	24	24	13	23	21

Source: GRANT THORNTON IBR 2012