

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 11 avril 2012 à 9h30
« Parcours de vie, activité professionnelle et retraite »

Document N°III-3
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Une majorité des bénéficiaires du CLCA à taux plein
retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif**

*Solveig Vanovermeir
Regards sur la parité – édition 2012 – INSEE*

Une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif

Solveig Vanovermeir*

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux plein est une prestation familiale s'adressant aux parents de jeunes enfants, qui permet de limiter les pertes de revenus liées à l'arrêt d'activité.

La plupart des bénéficiaires du CLCA travaillaient juste avant d'entrer dans le dispositif et travaillent de nouveau quelques mois après leur sortie du CLCA, même si la proportion de personnes occupant un emploi a baissé entre ces deux moments de 72 % à 62 %.

Plus les bénéficiaires ont d'enfants, moins le retour à l'emploi est fréquent. De même, plus les situations d'emploi initiales étaient précaires, moins les parents reprennent une activité professionnelle après la sortie. Bénéficiaire du CLCA dans le cadre d'un congé parental d'éducation permet aux parents de retravailler plus fréquemment après un CLCA à taux plein : 69 % retravaillent contre 42 % des sortants qui ne bénéficiaient pas de ce dispositif. Lorsque les bénéficiaires du CLCA travaillaient avant d'entrer dans le CLCA et qu'ils retravaillent quelques mois après leur sortie du dispositif, ils reprennent très souvent l'emploi qu'ils avaient laissé avant le congé. Ceci ne signifie pas qu'ils ont le même temps de travail : le temps partiel est ainsi plus fréquent après un CLCA qu'avant.

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) est une prestation familiale visant à limiter les pertes de revenus des parents qui ne travaillent plus ou qui travaillent à temps partiel pour s'occuper de leur(s) jeune(s) enfant(s), sous réserve qu'ils aient déjà travaillé (*encadré 1*). Les premiers – sujets de cette étude – perçoivent un CLCA à taux plein, les seconds un CLCA à taux réduit dont le montant varie selon la quotité de travail. Au 31 décembre 2009, selon la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), 324 000 bénéficiaires perçoivent le CLCA à taux plein, dont moins de 2 % sont des hommes. À la même date, le nombre de bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit s'élève à 221 000.

Des prestations incitant les parents à cesser leur activité professionnelle ou à travailler à temps partiel peuvent avoir des effets sur l'emploi, la répartition des rôles familiaux et l'égalité entre hommes et femmes. La question de l'égalité n'est pas au cœur de la création du CLCA, qui vise à faciliter le choix entre travailler ou ne pas travailler, garder soi-même son jeune enfant ou recourir à un mode de garde. Mais elle n'est pas tout à fait étrangère dans la mesure où les bénéficiaires du CLCA sont surtout des femmes sans que l'on puisse observer d'évolution notable depuis 2004. C'est pourquoi le Haut conseil de la famille (HCF) a suggéré diverses pistes pour réduire les écarts entre hommes et femmes à la suite de ses réflexions en 2010 sur d'éventuelles réformes du CLCA : limiter l'éloignement du marché du travail à travers le raccourcissement de la durée de perception du CLCA, mettre en place des mesures d'accompagnement des mères à la sortie du congé parental, inciter plus d'hommes à prendre la prestation, avec l'obligation du partage du CLCA entre le père et la mère, ou instaurer une indemnisation proportionnelle au salaire au lieu du CLCA forfaitaire.

* Solveig Vanovermeir, Drees.

Connaître l'impact du CLCA sur la répartition des rôles familiaux suppose de bien connaître les trajectoires de ses bénéficiaires. C'est pour mieux connaître ces trajectoires que la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a mené des enquêtes auprès de parents ayant perçu le CLCA. Le présent article exploite celle réalisée en avril-mai 2010 auprès de parents qui percevaient le CLCA en juillet 2009, mais ne le percevaient plus en octobre 2009 (*encadré 2*). Il s'intéresse aux situations professionnelles avant et après la perception d'un CLCA à taux plein dont les versements se sont arrêtés entre août et octobre 2009, même si, pour certains bénéficiaires, ce n'est ni la première fois, ni la dernière fois qu'ils perçoivent cette prestation (*encadré 3*). Dans cette étude, le terme « sortants » sera utilisé pour faire référence aux bénéficiaires qui ont cessé de percevoir un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009, qu'ils aient ou non déjà perçu le CLCA dans le passé et qu'ils aient ou non perçu de nouveau le CLCA après octobre 2009. Quand les résultats sont déclinés selon la taille de la famille, il s'agit du nombre d'enfants qu'avait le bénéficiaire en juillet 2009, date à laquelle il percevait encore le CLCA.

Encadré 1

Le complément de libre choix d'activité (CLCA)

En 2004, le système des prestations familiales est modifié avec l'instauration de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje). Cette prestation est composée de plusieurs allocations, soumises ou non à condition de ressources : la prime de naissance ou d'adoption, l'allocation de base, le complément de libre choix du mode de garde et le complément de libre choix d'activité (CLCA). Cette dernière prestation, qui remplace l'ancienne APE (Allocation parentale d'éducation) s'adresse aux parents d'enfants de moins de trois ans qui ne travaillent plus ou qui travaillent à temps partiel (au plus à 80 % d'un temps complet). Elle vise à compenser, au moins en partie, la perte de revenu induite par l'arrêt ou la réduction de l'activité professionnelle. Le CLCA peut être perçu à taux plein lorsque le parent ne travaille plus ou à taux réduit lorsque le parent travaille à temps partiel. La présente étude porte sur les bénéficiaires du CLCA à taux plein.

Pour bénéficier du CLCA à taux plein, les parents doivent avoir travaillé dans le passé. Il faut ainsi justifier d'au moins huit trimestres de cotisations vieillesse (en continu ou non) au titre d'une activité professionnelle au cours des deux années qui précèdent la naissance pour un premier enfant, au cours des quatre années qui précèdent la naissance ou la cessation d'activité (si elle est postérieure à la naissance) pour un 2^e enfant et au cours des cinq dernières années qui précèdent la naissance ou la cessation d'activité pour un 3^e enfant ou plus. Les périodes de chômage indemnisé ou de perception de l'APE ou du CLCA sont comptabilisées en tant qu'activité professionnelle uniquement à partir du 2^e enfant. Par ailleurs, pour percevoir le CLCA, le parent bénéficiaire ne doit pas percevoir de

pension d'invalidité ou de retraite, d'indemnités journalières (maladie, maternité, paternité ou accident du travail), de congés payés ou d'allocations chômage (les bénéficiaires percevant de telles allocations peuvent demander la suspension du versement, le paiement reprenant alors lorsqu'ils cessent de percevoir le CLCA).

La perception du CLCA n'est pas soumise à condition de ressources et ne dépend pas du niveau de rémunération antérieure des bénéficiaires. Son montant, non imposable, est modulé selon que le foyer du bénéficiaire perçoit ou non l'allocation de base de la Paje (allocation qui, elle, est versée sous condition de ressources et dont le montant est de 178 euros mensuels au 1^{er} janvier 2010). Le montant mensuel du CLCA à taux plein est de 374 euros si le foyer perçoit l'allocation de base et de 552 euros sinon. En conséquence, la somme du CLCA et de l'allocation de base s'élève à 552 euros mensuels et ce quel que soit le niveau de ressources du foyer.

La durée de versement du CLCA varie selon le nombre d'enfants. Pour un premier enfant, le CLCA peut être versé au maximum pendant six mois à compter de la fin du congé maternité, paternité ou d'adoption (ou, selon les situations, à compter de la naissance, de l'adoption ou de l'accueil). Cette durée de six mois maximum inclut les éventuels congés (congés annuels, RTT, etc.) que pourrait prendre le bénéficiaire. Les parents d'au moins deux enfants peuvent quant à eux percevoir la prestation jusqu'au mois précédant le 3^e anniversaire de leur benjamin. Notons que les parents de trois enfants ou plus peuvent choisir entre le CLCA et le Complément optionnel de libre choix d'activité (Colca, prestation dont le montant est plus élevé mais qui ne peut être servie que pendant un an). Cette étude ne porte pas sur les bénéficiaires du Colca.

Encadré 2

Les enquêtes auprès des entrants et des sortants du CLCA

Au cours des mois d'avril et mai 2010, la Drees, en collaboration avec la Cnaf, a mené une enquête téléphonique, à la demande du Haut conseil à la famille, auprès des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA). Le champ des personnes concernées a été déterminé à partir des fichiers de gestion mensuels des CAF centralisés par la Cnaf. Les bénéficiaires d'un CLCA versé par les caisses de la MSA ne font pas partie du champ de ces enquêtes.

Interrogés dans le cadre de cette enquête, 3 495 bénéficiaires du CLCA en juillet 2009 et qui ne l'étaient plus en octobre 2009 ont apporté des informations sur leur situation professionnelle quelques mois après leur sortie du dispositif, et avant qu'ils ne commencent à percevoir cette prestation.

Les résultats présentés ici portent sur des populations spécifiques de sortants du CLCA, celles sorties entre août et octobre 2009. Leur

extrapolation à l'ensemble des sortants quelle que soit leur date de sortie ne va pas de soi, en particulier pour ce qui concerne les chiffres agrégés relatifs à l'insertion sur le marché du travail. Ainsi, les conditions socioéconomiques de sortie influent probablement sur les résultats obtenus. De même, on ne peut exclure l'existence d'une certaine saisonnalité dans les processus de sortie du dispositif. Les profils des sortants pourraient par exemple être différents selon qu'ils sortent juste avant la rentrée scolaire de septembre ou à une autre période de l'année, ou selon que la conjoncture économique est bonne ou mauvaise. Les résultats entre sous-populations du champ enquêté sont sans doute plus facilement extrapolables.

Parallèlement à cette enquête, la Drees a également mené une enquête auprès des bénéficiaires du CLCA entrés dans le dispositif entre août et octobre 2009. La présente étude ne fait pas référence à cette deuxième enquête.

Encadré 3

Un parent peut percevoir plusieurs fois le CLCA

L'étude porte sur les parents sortis du dispositif entre août et octobre 2009 puisqu'ils ont perçu un CLCA à taux plein dont le dernier versement a eu lieu entre les mois de juillet et de septembre 2009. Ce n'est pas forcément la première fois qu'ils percevaient cette prestation et ce ne sera pas forcément la dernière fois. Le cas le plus évident d'un bénéficiaire percevant le CLCA à des périodes distinctes est celui des parents percevant le CLCA au titre d'un enfant puis d'un autre. Ainsi, un parent peut avoir perçu le CLCA pour son 1^{er} enfant, avoir cessé de le percevoir après les 6 mois de versement ou parce qu'il avait repris une activité professionnelle puis, à la naissance du 2^e enfant, percevoir de nouveau cette prestation. De telles situations sont envisageables également si le bénéficiaire reprend une acti-

tivité professionnelle qui met fin au versement de sa prestation. Ainsi, un bénéficiaire parent de deux enfants par exemple, peut percevoir le CLCA à taux plein à la naissance de son second enfant, cesser de percevoir la prestation parce qu'il reprend une activité puis demander de nouveau à percevoir le CLCA à taux plein suite à un nouvel arrêt d'activité. Ainsi, parmi les sortants d'un CLCA à taux plein (dont le dernier versement a eu lieu entre juillet et septembre 2009), 25 % des parents de deux enfants et 56 % des parents de trois enfants ou plus déclarent qu'ils avaient déjà perçu le CLCA ou l'Allocation parentale d'éducation (APE) par le passé. Par ailleurs, à la date de l'enquête, 5 % des sortants parents de deux enfants en juillet 2009 comme des parents de trois enfants ou plus perçoivent de nouveau le CLCA.

Un quart des « sortants » avaient déjà cessé de travailler avant de percevoir le CLCA

Pour bénéficier d'un CLCA à taux plein, les parents doivent avoir travaillé dans le passé : huit trimestres au cours des deux dernières années qui précèdent la naissance d'un 1^{er} enfant, huit trimestres au cours des quatre années qui précèdent la naissance d'un 2^e enfant (ou la cessation d'activité) par exemple (*encadré 1*). Les périodes de chômage indemnisé ou de perception de l'Allocation parentale d'éducation (APE) ou du CLCA sont comptées à partir du 2^e enfant. Les bénéficiaires du CLCA ne s'arrêtent pas nécessairement de travailler à l'occasion de leur entrée dans le dispositif, ils peuvent avoir cessé de travailler plus tôt, à condition qu'ils remplissent les conditions d'activité antérieure.

Interrogés sur leur situation professionnelle avant le premier versement du CLCA, 72 % des bénéficiaires sortis d'un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009 **travaillaient juste avant de commencer à percevoir le CLCA** (*définitions*) alors que 28 % ne travaillaient déjà plus (*figure 1*). Le fait de cesser de travailler est ainsi parfois bien antérieur à l'entrée dans le CLCA : la moitié d'entre eux a arrêté de travailler un an ou plus avant l'entrée dans ce CLCA. Plus les bénéficiaires ont d'enfants, plus cette situation est fréquente : 34 % des sortants d'un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009 et ayant trois enfants ou plus ne travaillaient déjà plus juste avant le premier versement de ce CLCA, contre 30 % des sortants ayant deux enfants et 17 % des sortants ayant un seul enfant.

1. Situation professionnelle des sortants d'un CLCA à taux plein juste avant leur entrée dans le dispositif

en %

Situation professionnelle juste avant l'entrée dans le dispositif ¹	Nombre d'enfants			Diplôme			Ensemble	
	1 enfant	2 enfants	3 enfants ou plus	Non titulaire du bac	Bac	Bac+2		Supérieur à bac+2
Ne travaillait pas juste avant l'entrée (s'est arrêté plus longtemps avant)	17	30	35	34	31	24	19	28
Travaillait juste avant l'entrée dont :	83	70	65	66	69	76	81	72
Temps de travail avant l'entrée								
<i>Temps complet</i>	84	67	57	62	68	73	76	69
<i>Temps partiel</i>	16	33	43	38	32	28	24	31
Statut et contrat avant l'entrée								
<i>Titulaires ou CDI de la fonction publique</i>	15	13	21	10	17	10	27	14
<i>CDI en entreprises</i>	78	73	60	67	72	80	66	70
<i>Autres situations (CDD, interim, stages...)</i>	7	14	19	23	11	10	7	16
Secteur d'activité								
<i>Éducation</i>	9	8	10	4	9	1	21	9
<i>Santé, action sociale</i>	24	15	15	16	19	23	13	18
<i>Services</i>	20	22	22	20	22	21	23	21
<i>Commerce</i>	26	31	21	34	29	28	13	26
<i>Industrie</i>	9	8	13	14	5	9	10	10
<i>Autres secteurs</i>	13	15	20	11	16	19	19	16

1. Les sortants travaillant « juste avant l'entrée » dans un CLCA à taux plein sont ceux qui ont cessé leur activité au cours des quatre mois précédant l'entrée dans ce dispositif.

Champ : France, sortants d'un complément de libre choix d'activité à taux plein entre août et octobre 2009.

Lecture : parmi les bénéficiaires sortis d'un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009 et ayant un seul enfant, 83 % travaillaient encore juste avant d'entrer dans le CLCA. Parmi ces derniers, 84 % travaillaient à temps complet juste avant leur entrée.

Source : Drees ; Cnaf, enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA.

Avant leur entrée dans le dispositif, les « sortants » avaient souvent un emploi à durée indéterminée

Sept bénéficiaires du CLCA qui travaillaient juste avant d’entrer dans ce dispositif sur dix étaient à temps complet et trois à temps partiel. Là encore, les profils varient selon la taille de la famille. Comme pour l’ensemble des mères de jeunes enfants, le recours au temps partiel augmente très nettement avec le nombre d’enfants : 16 % des parents d’un seul enfant étaient à temps partiel, contre 33 % des parents de deux enfants et 43 % des parents de trois enfants ou plus.

Les emplois occupés juste avant l’entrée dans le dispositif étaient plutôt stables : 85 % des sortants étaient soit en contrat à durée indéterminée (CDI), soit titulaires de la fonction publique (proportion équivalente à celle des femmes de 25 à 49 ans en emploi en 2009) ; c’est le cas de 93 % des parents d’un seul enfant, de 86 % des parents de deux enfants et de 81 % des parents de trois enfants ou plus. Les trois principaux secteurs d’activité dans lesquels les bénéficiaires du CLCA exerçaient leur activité professionnelle reflètent les caractéristiques de l’emploi féminin puisqu’il s’agit du commerce (26 %), des services (21 %) et du secteur de la santé ou de l’action sociale (18 %).

Parmi ceux qui ne travaillaient déjà plus juste avant le CLCA, un tiers était à temps partiel dans leur dernier emploi (dont plus de la moitié à mi-temps ou moins) et seule la moitié d’entre eux avait un contrat à durée indéterminée ou était titulaire de la fonction publique.

Les emplois occupés avant l’arrêt d’activité dépendent de la qualification du bénéficiaire

Avoir un haut niveau de diplôme est associé, pour les bénéficiaires du CLCA comme pour le reste de la population, à des situations professionnelles plus stables. Avant même l’entrée dans le CLCA, les personnes bénéficiaires diplômées étaient donc mieux insérées sur le marché du travail. Elles étaient plus nombreuses à exercer encore un emploi juste avant l’entrée dans le CLCA (81 % des sortants d’un CLCA à taux plein se terminant entre août et octobre 2009 titulaires d’un diplôme supérieur à bac+2 travaillaient juste avant leur entrée contre 66 % de ceux qui n’ont pas le baccalauréat). Dans ce cas, elles travaillaient le plus souvent à temps complet (76 % contre 62 %) et avaient plus souvent un emploi pour une durée indéterminée (93 % contre 77 %).

Les bénéficiaires du CLCA à taux plein sont généralement moins diplômés

Globalement, les bénéficiaires d’un CLCA à taux plein, des mères pour la plupart, sont moins diplômés que l’ensemble des mères de jeunes enfants. La proportion de personnes n’ayant pas le baccalauréat (37 % des sortants du CLCA, *figure 2*) est semblable à celle

2. Diplômes des bénéficiaires sortis du CLCA à taux plein selon le nombre d’enfants

Champ : France, sortants d’un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009.

Lecture : 24 % des bénéficiaires sortis d’un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009 et parents d’un seul enfant ne sont pas titulaires du baccalauréat.

Source : Drees ; Cnaf, enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA.

Diplôme	Nombre d’enfants			Ensemble
	1 enfant	2 enfants	3 enfants ou plus	
Non titulaire du baccalauréat	24	35	47	37
Baccalauréat	25	26	24	25
Bac+2	21	20	13	18
Supérieur à bac+2	30	18	15	20
Ensemble	100	100	100	100

observée parmi l'ensemble des mères ayant au moins un enfant de moins de trois ans, mais être titulaire d'un diplôme supérieur à bac+2 est plus rare (20 % contre 27 % parmi l'ensemble des mères de jeunes enfants).

Ce constat général masque de grandes disparités selon le nombre d'enfants. Les sortants du CLCA à taux plein parents d'un unique enfant sont les plus diplômés (30 % ont un diplôme supérieur à bac+2, contre moins de 18 % quand ils ont plusieurs enfants) et les parents de familles nombreuses sont les moins qualifiés (près de la moitié n'ont pas le baccalauréat) : un constat similaire vaut pour l'ensemble des mères de jeunes enfants.

Un quart des bénéficiaires sort du dispositif avant la fin de leur droit

La plupart des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein perçoivent cette prestation pendant toute la durée à laquelle ils peuvent y prétendre, mais 28 % des sortants cessent de la percevoir alors qu'ils pourraient encore y prétendre. Leur sortie s'explique alors essentiellement par la reprise d'une activité professionnelle à au moins 80 % d'un temps complet – de sorte qu'ils n'ont plus droit au CLCA – mais elle peut aussi être liée à la perception d'indemnités maternité ou d'allocations chômage, non cumulables avec le CLCA.

Les sorties précoces du dispositif sont plus fréquentes pour les parents de deux enfants (35 %), que pour ceux d'un enfant (29 %) et de trois enfants ou plus (19 %). Concernant les parents d'un enfant, il faut rappeler que la durée maximale de perception est beaucoup plus courte (six mois alors que la prestation peut être perçue jusqu'aux trois ans de l'enfant pour les autres), ce qui peut expliquer en partie cette différence.

La durée de perception du CLCA est donc très variable selon le nombre d'enfants : en moyenne, d'après l'enquête auprès des sortants du CLCA entre août et octobre 2009, elle a été de 5 mois pour un enfant, de 25 mois pour deux et de 33 mois pour trois enfants ou plus.

Les raisons principales de la sortie « précoce » du CLCA sont : l'amélioration de leur situation financière (78 % des sortants d'un CLCA à taux plein qui reprennent une activité à temps plein ou au-delà d'un 80 % évoquent cette raison), l'envie de reprendre un emploi (68 %) et le fait que c'était prévu comme cela au départ (64 %). Sont aussi cités le fait d'avoir saisi une opportunité d'emploi intéressante (27 %), la crainte d'avoir des difficultés pour sa carrière professionnelle (25 %) et le fait de ne plus avoir besoin de garder ses enfants (21 %).

Sortir précocement du CLCA est plus fréquent parmi les plus diplômés et ce, quel que soit le nombre d'enfants. Les motivations financières restent fortes pour tous les niveaux de diplôme, même si elles sont un peu moindres parmi ceux qui sont titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2. Les retours précoces étaient plus souvent prévus parmi les plus diplômés. Ces derniers expriment également davantage de crainte quant à leur carrière professionnelle et indiquent un peu plus souvent qu'ils reprennent un emploi parce qu'ils n'ont plus besoin de garder eux-mêmes leurs enfants.

62 % des « sortants » retravaillent quelques mois après leur sortie du dispositif

Les bénéficiaires sortis d'un CLCA à taux plein entre les mois d'août et d'octobre 2009 interrogés décrivent leur situation professionnelle à la date de l'enquête, c'est-à-dire en avril ou mai 2010, soit six à neuf mois après leur sortie du CLCA. En moyenne, 62 % des bénéficiaires sortis d'un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009 déclarent retravailler quelques mois après leur sortie du CLCA (*figure 3*), soit 38 % qui ne travaillent pas à cette date (69 % se déclarant alors au chômage et/ou à la recherche d'un emploi). Ce chiffre doit être considéré avec précaution quant à son interprétation : il peut notamment dépendre du contexte conjoncturel sur le marché du travail (*encadré 2*).

3. Part des sortants d'un CLCA à taux plein retravaillant 6 à 9 mois après leur sortie du dispositif selon leurs caractéristiques

en %

	Ensemble	1 enfant	2 enfants	3 enfants ou plus
Ensemble	62	80	61	49
Nombre d'enfants				
1 enfant	80			
2 enfants	61			
3 enfants ou plus	49			
Âge				
Moins de 30 ans	69	79	63	41
De 30 à 34 ans	61	81	59	50
35 ans ou plus	59	83	62	50
Situation familiale				
En couple	64	83	62	51
Isolé	44	45	49	38
Diplôme				
Non titulaire du baccalauréat	51	64	56	42
Baccalauréat	62	80	57	55
Bac+2	65	81	62	54
Supérieur à bac+2	78	93	77	59
Situation professionnelle juste avant¹ l'entrée				
Travaillait juste avant l'entrée	73	86	71	61
Ne travaillait pas juste avant l'entrée	44	56	45	39
Statut (dernier emploi avant l'entrée)				
Salarié de la fonction publique	72	84	72	64
Salarié du privé ou non-salarié	60	80	59	46
Contrat de travail (dernier emploi avant l'entrée)				
CDD	46	50	47	43
CDI	68	85	68	55
Contrats « précaires »	38	66	44	25
Temps de travail (dernier emploi avant l'entrée)				
Temps complet	63	84	61	47
Temps partiel	59	65	63	52
Secteur d'activité (dernier emploi avant l'entrée)				
Services	58	79	57	43
Commerce	60	77	62	44
Autres	65	83	63	55
Congé parental				
Congé parental total	69	86	69	58
Pas de congé parental	42	64	42	29

1. Les sortants travaillant « juste avant l'entrée » dans un CLCA à taux plein sont ceux qui ont cessé leur activité au cours des quatre mois précédant l'entrée dans ce dispositif.

Champ : France, sortants d'un complément de libre choix d'activité à taux plein entre août et octobre 2009.

Lecture : 80 % des bénéficiaires sortis d'un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009 et parents d'un seul enfant retravaillent quelques mois après leur sortie du CLCA.

Source : Drees ; Cnaf, enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA.

Le retour à l'emploi diminue avec le nombre d'enfants : 80 % pour les parents d'un seul enfant contre 61 % avec deux enfants et 49 % avec trois enfants ou plus. Le passage par le CLCA à taux plein modifie peu la position vis-à-vis du marché du travail des parents d'un 1^{er} enfant : parmi les sortants du CLCA, la proportion de ceux qui travaillent diminue de 3 points entre la situation juste avant le CLCA et la situation quelques mois après. En revanche, la diminution est beaucoup plus marquée pour les parents d'au moins deux enfants

4. Évolution du taux d'emploi avant et après un CLCA à taux plein selon le nombre d'enfants

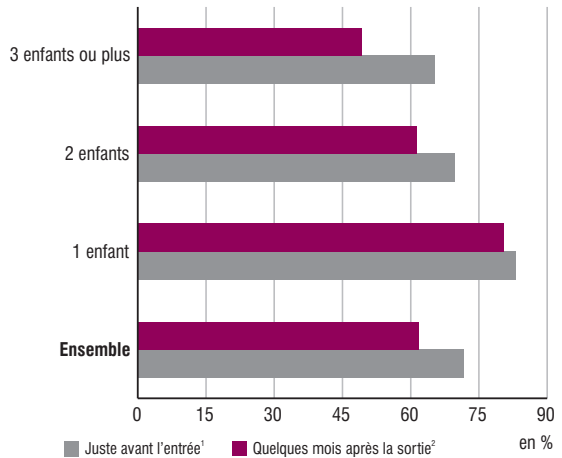
1. Les sortants travaillant « juste avant l'entrée » dans un CLCA à taux plein sont ceux qui ont cessé leur activité au cours des quatre mois précédant l'entrée dans ce dispositif.

2. Les sortants d'un CLCA à taux plein ici considérés sont sortis du dispositif entre août et octobre 2009, les situations professionnelles décrites sont celles des mois d'avril ou de mai 2010.

Champ : France, sortants d'un complément de libre choix d'activité à taux plein entre août et octobre 2009.

Lecture : parmi les bénéficiaires sortis d'un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009 et parents d'un seul enfant, 83 % travaillaient juste avant d'entrer dans le CLCA et 80 % retravaillent quelques mois après en être sortis.

Source : Drees ; Cnaf, enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA.



qui peuvent s'éloigner du marché du travail plus longtemps : – 8 points pour les parents de deux enfants et – 16 points pour les parents de trois enfants ou plus (*figure 4*).

Le retour à l'emploi des parents à la tête d'une famille monoparentale est également moins fréquent. Ces parents ont des caractéristiques, notamment professionnelles, très différentes des sortants qui vivent en couple. Ils sont par exemple bien moins diplômés qu'eux, travaillaient moins souvent juste avant d'entrer dans le CLCA, et étaient bien plus souvent en CDD ou en contrat précaire. Cependant, leur moindre retour à l'emploi ne s'explique pas par ces seules spécificités. En effet, la prise en compte conjointe de ces caractéristiques et de la configuration familiale (à l'aide d'une régression logistique, voir *figure 5*) montre que ces parents ont une probabilité 1,7 fois moins élevée de retravailler que les sortants vivant en couple.

Les personnes plus diplômées et en emploi stable avant leur entrée dans le dispositif retravaillent plus fréquemment après leur sortie

Au-delà des caractéristiques démographiques (âge, nombre d'enfants et situation conjugale), la qualification des bénéficiaires est un élément clé du retour à l'emploi dont la fréquence augmente en fonction du degré de qualification. Ainsi, 78 % des bénéficiaires sortis du CLCA entre août et octobre 2009 titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 retravaillent quelques mois après leur sortie contre 65 % des titulaires d'un diplôme de niveau bac+2, 62 % des bacheliers et 51 % des bénéficiaires non titulaires du baccalauréat. Quel que soit le nombre d'enfants, on observe ces différences selon les diplômes des bénéficiaires.

Retravailler ou non après la sortie du CLCA dépend très fortement de la situation professionnelle des bénéficiaires avant leur entrée dans le dispositif. Ainsi, 73 % des sortants qui travaillaient juste avant leur entrée dans ce CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après la fin de la prestation alors que ce n'est le cas que de 44 % de ceux qui ne travaillaient déjà plus juste avant l'entrée. Quel que soit le nombre d'enfants et le diplôme, le retour à l'emploi est toujours plus massif parmi ceux qui travaillaient juste avant leur entrée dans le CLCA que parmi ceux qui ne travaillaient déjà plus juste avant de commencer à percevoir ce CLCA. Une analyse multivariée confirme ce résultat et estime qu'un sortant qui ne travaillait déjà plus juste avant l'entrée dans le dispositif a 2,0 fois moins de chances de retravailler quelques mois après sa sortie qu'un sortant qui travaillait encore juste avant de percevoir ce CLCA à taux plein.

5. Effets des caractéristiques des bénéficiaires du CLCA à taux plein sur le fait de travailler après leur sortie du dispositif

	Odds-ratio	Seuil de significativité ²
Nombre d'enfants		
1 enfant	1,9	***
2 enfants	Réf.	
3 enfants et plus	0,7	***
Âge		
Moins de 30 ans	1,4	*
De 30 à 34 ans	Réf.	
35 ans ou plus	1,0	n.s.
Situation familiale		
En couple	Réf.	
Isolé	0,6	**
Diplôme		
Non titulaire du baccalauréat	0,8	n.s.
Baccalauréat	Réf.	
Bac + 2	1,0	n.s.
Supérieur à bac + 2	1,7	***
Situation professionnelle juste avant¹ l'entrée		
Travaillait juste avant l'entrée	Réf.	
Ne travaillait pas juste avant l'entrée	0,5	***
Statut (dernier emploi avant l'entrée)		
Salarié de la fonction publique	1,7	***
Salarié du privé ou non-salariés	Réf.	
Contrat de travail (dernier emploi avant l'entrée)		
CDD	0,6	***
CDI	Réf.	
Contrats « précaires »	0,5	***
Temps de travail (dernier emploi avant l'entrée)		
Temps complet	Réf.	
Temps partiel	1,0	n.s.
Secteur d'activité (dernier emploi avant l'entrée)		
Services	Réf.	
Commerce	1,1	n.s.
Autres	1,2	n.s.
Congé parental		
Congé parental total	Réf.	
Pas de congé parental	0,5	***

1. Les sortants travaillant « juste avant l'entrée » dans un CLCA à taux plein sont ceux qui ont cessé leur activité au cours des 4 mois précédant l'entrée dans ce dispositif.

2. Les seuils de significativité sont : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %, n.s. non significatif.

Champ : France, sortants d'un Complément de libre choix d'activité à taux plein entre août et octobre 2009.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de retravailler quelques mois après la sortie du dispositif est 1,9 fois plus élevée pour les parents de un enfant que pour ceux de deux enfants.

Source : Drees ; Cnaf, enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA.

Occuper un emploi « stable » avant l'entrée dans le CLCA favorise le retour à l'emploi à l'issue de la perception de cette prestation. 68 % des sortants qui, avant leur entrée, disposaient d'un emploi à durée indéterminée (contrat à durée indéterminée ou titulaire de la fonction publique) retravaillent alors que ce n'est le cas que de 46 % des salariés qui avaient un contrat à durée déterminée (CDD) et de 38 % de ceux qui avaient un contrat plus précaire (par exemple contrat d'intérim, stage rémunéré ou emploi aidé). Toutefois, l'effet négatif de ces deux types de contrat sur le retour à l'emploi, estimé dans une analyse multivariée, est du même ordre. En revanche, il n'y a pas d'effet lié à la quotité du temps de travail ou au secteur d'activité de l'emploi occupé avant l'entrée dans le dispositif.

Le congé parental joue son rôle protecteur

Le principe même du congé parental est de permettre à ses bénéficiaires de reprendre un emploi chez leur employeur initial à l'issue de ce congé (*encadré 4*). Effectivement, les bénéficiaires du CLCA disposant également d'un congé parental retravaillent plus fréquemment que les autres à l'issue du dispositif : 69 % retravaillent contre 42 % des sortants qui n'ont pas eu recours à ce dispositif. C'est le fait de travailler ou non juste avant l'entrée dans le CLCA qui différencie le plus les sortants qui disposent d'un congé parental des autres : les premiers sont mieux insérés initialement sur le marché du travail, ce qui est évidemment lié aux conditions même d'éligibilité au congé parental, puisqu'une ancienneté d'un an chez le même employeur est requise. Ainsi, 84 % des bénéficiaires sortis d'un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009 et qui travaillaient juste avant leur entrée dans ce CLCA indiquent qu'ils ont

Encadré 4

Congé parental d'éducation et retour à l'emploi

Dispositif mis en place dans le cadre du droit du travail, et non prestation financière au titre de la politique familiale comme le CLCA, le congé parental d'éducation offre le droit aux salariés, parents d'enfant(s) de moins de trois ans et disposant d'une ancienneté d'au moins un an auprès de leur employeur, de suspendre leur activité professionnelle jusqu'au 3^e anniversaire de leur enfant. Il existe également un congé parental à temps partiel offrant le droit au salarié de réduire son temps de travail (sa rémunération étant alors également réduite). Le salarié qui s'arrête de travailler dans le cadre d'un congé parental total est assuré de retrouver son poste (ou un emploi équivalent) ainsi que sa rémunération. En soi, le congé parental n'est pas rémunéré – l'employeur ne verse pas de salaire à ses salariés en congé parental total – mais certains parents en congé parental peuvent bénéficier du CLCA (*encadré 1*). Le CLCA est versé pendant toute la durée du congé parental ou pendant une partie du congé (les parents d'un seul enfant peuvent prendre un congé parental jusqu'au 3^e anniversaire de leur enfant mais ne peuvent percevoir le CLCA que pendant six mois).

Les conditions d'octroi du congé parental d'éducation et les conditions d'éligibilité au CLCA diffèrent, tous les bénéficiaires du CLCA à taux plein ne se sont pas arrêtés de travailler dans le cadre légal du congé parental d'éducation. Ils ne sont donc pas tous assurés de retrouver leur emploi à la fin de la perception du CLCA. Inversement, des personnes peuvent interrompre leur activité professionnelle dans le cadre d'un congé parental, sans être éligible au CLCA.

Dans l'enquête auprès des sortants du CLCA, après avoir indiqué brièvement les caractéristi-

ques du congé parental d'éducation, on demandait aux enquêtés s'ils avaient bénéficié de ce dispositif pour l'enfant pour lequel ils percevaient le CLCA en juillet 2009 (c'est-à-dire leur enfant le plus jeune à cette date).

91 % des sortants d'un CLCA à taux plein qui bénéficiaient également d'un congé parental et qui retravaillent chez leur employeur initial indiquent qu'ils ont repris le même poste que celui qu'ils occupaient avant le début du congé parental. Cette proportion est la même quel que soit le nombre d'enfants.

Retourner chez son employeur initial en ayant la garantie d'y retrouver son emploi ou un emploi similaire et la même rémunération qu'avant le congé ne garantit pas pour autant que le parent ne rencontre aucune difficulté lors de son retour. Il a été demandé aux personnes qui avaient bénéficié d'un congé parental d'éducation et qui avaient indiqué qu'elles étaient retournées chez leur employeur après leur congé parental si elles avaient rencontré certaines difficultés lorsqu'elles étaient retournées travailler.

Ainsi, plus de 6 personnes sur 10 indiquent qu'elles ont ressenti au moins une difficulté lors de leur retour de congé parental. La difficulté la plus souvent ressentie vient des changements de l'environnement technique ou de l'organisation (citée par 45 % des parents qui reprennent leur travail chez leur employeur après un congé parental), suivie par une charge de travail qui s'est accrue (27 %). Enfin, 19 % des parents indiquent que leur travail était devenu moins intéressant, 17 % que les horaires avaient changé et convenaient moins, 13 % que les relations avec la hiérarchie s'étaient détériorées et 7 % que les relations avec leurs collègues s'étaient détériorées.

bénéficié d'un congé parental d'éducation pour leur enfant, sans grande différence selon le nombre d'enfants. Il s'agit surtout de parents qui, avant de s'arrêter de travailler, étaient titulaires de la fonction publique ou en CDI. Par ailleurs, les sortants qui n'ont pas bénéficié conjointement d'un congé parental ont des caractéristiques qui réduisent également leur probabilité de retravailler. Ils sont notamment moins souvent parent d'un seul enfant, sont moins diplômés, vivent plus souvent sans conjoint, et travaillaient plus souvent en CDD ou en contrat « précaire » dans leur dernier emploi avant le CLCA. Enfin, toutes choses égales par ailleurs, les bénéficiaires qui ne sont pas couverts par un congé parental ont une probabilité 2 fois plus faible de retravailler. Même s'il ne leur a pas été nécessaire de chercher un emploi, les sortants d'un CLCA à taux plein qui bénéficiaient d'un congé parental rencontrent cependant des difficultés lors de leur retour chez leur employeur initial : plus de 6 personnes sur 10 sont dans ce cas (*encadré 4*).

De nombreux travaux ont établi que la situation professionnelle des pères était peu affectée par l'arrivée des enfants. Les bénéficiaires du CLCA étant surtout des femmes, la situation professionnelle de leur conjoint est donc sensiblement la même avant et après la perception du CLCA. Que ce soit au moment de la perception de la prestation ou quelques mois après la sortie, plus de 9 conjoints de sortants sur 10 indiquent travailler. Les bénéficiaires dont les conjoints ne travaillent pas ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité moindre de retravailler quelques mois après leur sortie que les sortants dont les conjoints travaillent.

Les « sortants » conservent généralement le même emploi

72 % des sortants d'un CLCA à taux plein qui travaillaient le mois précédant leur entrée dans le CLCA et qui retravaillent quelques mois après leur sortie ont le même emploi, c'est-à-dire qu'ils déclarent avoir le même employeur, la même profession et le même type de contrat de travail. La fréquence varie négativement selon le nombre d'enfants : 86 % pour les parents d'un enfant, 66 % des parents de deux enfants et 60 % des parents de trois enfants ou plus. La durée maximale de perception du CLCA nettement plus courte pour les parents d'un enfant pourrait expliquer en partie ce résultat.

Changer d'emploi chez le même employeur est rare : parmi ceux qui ont un emploi différent, 84 % ont changé d'employeur. Lorsqu'ils ont changé d'emploi, une partie importante des sortants du CLCA dispose, après le CLCA, d'un contrat de travail plus précaire qu'il ne l'était avant le CLCA. Notamment, 37 % de ceux qui étaient en CDI avant sont en CDD ou en contrat précaire après.

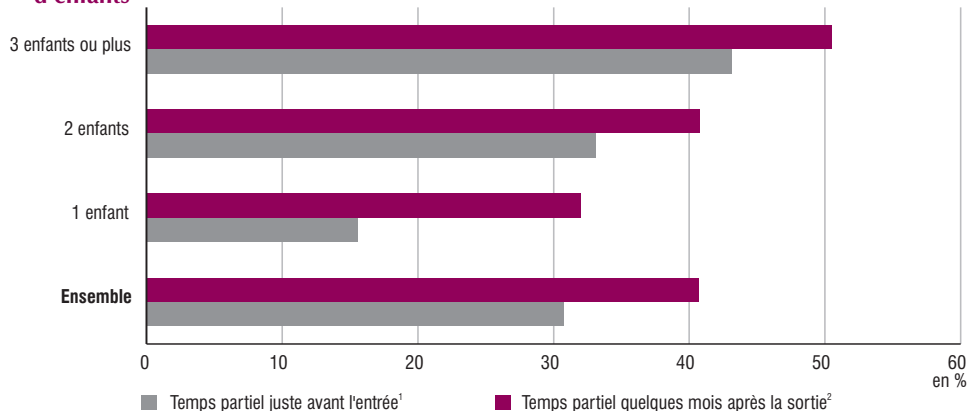
Le temps partiel plus fréquent à la sortie qu'à l'entrée du dispositif

En population générale, plus les enfants sont nombreux, plus les mères recourent au temps partiel. Cela s'observe également parmi les bénéficiaires du CLCA (qui sont très majoritairement des femmes). D'une part, les sortants parents d'un seul enfant étaient, avant leur entrée dans le dispositif, moins souvent à temps partiel que les sortants ayant plus d'enfants. D'autre part, la famille s'étant le plus souvent agrandie entre la situation avant et après le CLCA, les anciens bénéficiaires du CLCA à taux plein travaillent plus souvent à temps partiel après le CLCA qu'avant. La progression du temps partiel pourrait ne pas être liée qu'à la taille de la famille mais aussi à l'expérimentation d'une organisation du temps familial différente alors que le parent ne travaillait pas.

Reprendre à temps partiel à la suite d'un CLCA est en effet assez fréquent : près d'un quart des sortants qui travaillaient à temps complet juste avant l'entrée dans le CLCA et qui retravaillent quelques mois après leur sortie reprennent alors une activité à temps partiel. Plus les

enfants sont nombreux et le niveau de diplôme faible, plus cette proportion est élevée. Par ailleurs, ceux qui étaient à temps partiel le restent souvent. Le temps partiel est donc nettement plus fréquent après le CLCA qu'avant : 31 % contre 41 % (figure 6).

6. Évolution des taux de temps partiel avant et après un CLCA à taux plein selon le nombre d'enfants



1. Les sortants travaillant « juste avant l'entrée » dans un CLCA à taux plein sont ceux qui ont cessé leur activité au cours des quatre mois précédant l'entrée dans ce dispositif.

2. Les sortants d'un CLCA à taux plein ici considérés sont sortis du dispositif entre août et octobre 2009, les situations professionnelles décrites sont celles des mois d'avril ou de mai 2010.

Champ : France, sortants d'un complément de libre choix d'activité à taux plein entre août et octobre 2009.

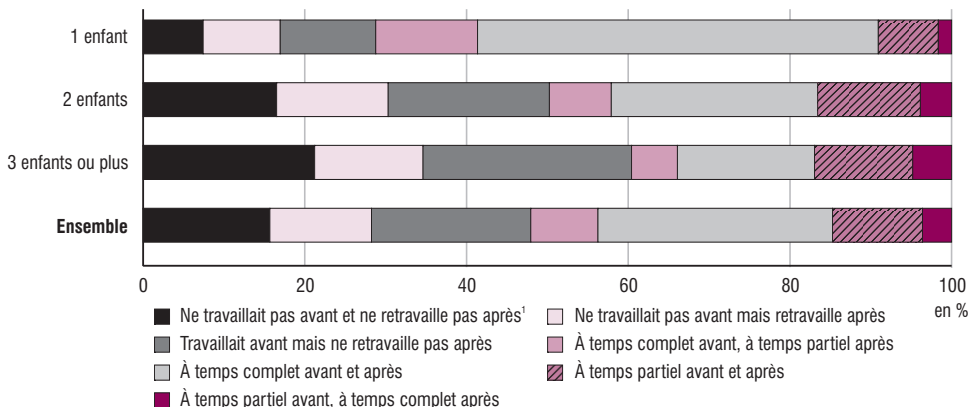
Lecture : parmi les sortants d'un CLCA à taux plein ayant un seul enfant et qui travaillaient juste avant l'entrée dans le CLCA, 16 % étaient à temps partiel. Parmi les sortants d'un CLCA à taux plein ayant un seul enfant et travaillant quelques mois après la sortie, 32 % étaient à temps partiel.

Source : Drees ; Cnaf, enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA.

La diffusion du temps partiel s'accompagne plus généralement d'une baisse du temps de travail. Un bénéficiaire sur cinq a diminué son temps de travail : 16 % sont passés d'un temps complet à un temps partiel et 4 % d'un temps partiel à un temps partiel plus court.

Le CLCA à taux plein s'inscrit donc très différemment dans les trajectoires des bénéficiaires, en particulier selon le nombre d'enfants (figure 7). Lorsque les personnes sortantes n'ont

7. Situations professionnelles avant et après un CLCA à taux plein



Champ : France, sortants d'un complément de libre choix d'activité à taux plein entre août et octobre 2009.

1. Dans les légendes, « avant » correspond à « quatre mois avant l'entrée dans le dispositif » et « après » correspond à « six à neuf mois après la sortie du dispositif ».

Source : Drees ; Cnaf, enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA.

qu'un enfant, elles cessent généralement de travailler juste avant le CLCA et sont relativement peu nombreuses à ne pas retravailler à l'issue du CLCA. Il s'agit le plus souvent d'un retrait d'activité assez court (la durée du CLCA au premier enfant étant de six mois) et circonscrit au dispositif que l'on peut envisager comme étant en quelque sorte un prolongement du congé maternité. En outre, certaines passent à temps partiel après le CLCA mais la plupart reprennent une activité à temps complet. À l'opposé, pour les personnes sortantes ayant trois enfants ou plus, le CLCA à taux plein s'inscrit beaucoup plus dans des trajectoires où elles ont travaillé auparavant (puisqu'elles ont droit au CLCA) mais ne travaillaient souvent déjà plus juste avant la prestation, et ne retravaillent souvent pas après leur sortie du dispositif. De plus, lorsqu'elles retravaillent, il s'agit fréquemment d'un emploi à temps partiel. Enfin, la situation des sortants parents de deux enfants est intermédiaire tant sur leur situation avant l'entrée dans le dispositif, que sur leur situation professionnelle quelques mois après leur sortie.

Recherche d'emploi après le CLCA : des difficultés dues notamment aux horaires de travail et à la qualification

Parmi les 38 % de sortants qui ne retravaillent pas quelques mois après leur sortie du CLCA, 69 % indiquent être au chômage et/ou rechercher un emploi. Ainsi, le « **taux de chômage** » (déclaratif, et non au sens du BIT, *définitions*) quelques mois après le CLCA peut être estimé à environ 25 % contre 13 % juste avant l'entrée dans le CLCA. Le chômage déclaré s'est donc fortement accru. Plus les enfants sont nombreux, plus l'augmentation du taux de chômage est forte : le taux de chômage déclaré passe de 4 % à 16 % pour les parents d'un seul enfant ; de 16 % à 31 % pour les parents de deux enfants ; de 16 % à 39 % pour les parents de trois enfants ou plus.

L'importance du chômage quelques mois après la sortie du dispositif s'inscrit toutefois dans un contexte conjoncturel particulièrement défavorable : le taux de chômage au sens du BIT pour l'ensemble de la France, qui avait atteint un minimum de 7,6 % au premier semestre 2008, s'établissait à 9,6 % au troisième trimestre 2009 (époque de sortie du dispositif des personnes enquêtées ici). De plus, dans un certain nombre de cas, la période de chômage peut être le reliquat d'indemnités chômage que l'allocataire percevait avant le CLCA et que le CLCA avait suspendu.

Les bénéficiaires qui, après le CLCA, ne retravaillent pas mais recherchent un emploi rencontrent certaines difficultés dans leur recherche. Les plus souvent évoquées sont directement en rapport avec la sphère professionnelle mais les problèmes liés à la garde des enfants ne sont pas à négliger. Lorsqu'on interroge quelques mois après leur sortie du CLCA les sortants qui recherchent un emploi, 61 % indiquent que les horaires de travail proposés ne sont pas conciliables avec leur vie de famille, 58 % que leur difficulté à trouver un emploi pourrait venir du fait qu'ils n'ont pas travaillé depuis longtemps et 36 % qu'ils n'ont pas la formation, la qualification ou l'expérience requises. Enfin, 38 % avancent une difficulté relative à la garde des enfants, notamment les parents de trois enfants ou plus.

Lorsqu'ils ne recherchent pas d'emploi, les bénéficiaires qui, quelques mois après leur sortie du CLCA, ne travaillent pas disent massivement souhaiter rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants. En effet, 84 % de ces sortants indiquent que cette raison compte, 62 % que c'est d'ailleurs principalement pour cette raison qu'ils ne cherchent pas d'emploi et 18 % expliquent leur choix par ce seul motif. D'autres raisons sont cependant parfois également avancées, comme le fait que travailler ne soit pas intéressant financièrement et le fait qu'il n'y ait pas de mode de garde qui convienne pour leurs enfants. Même si quelques mois après leur sortie ils ne cherchent pas à retravailler, la plupart de ces sortants (90 %) indiquent qu'ils envisagent de retravailler. Il s'agit donc rarement d'une intention de retrait définitif du marché du travail. ■

Définitions

Travailler au sens de l'enquête auprès des sortants du CLCA de la Drees : sont considérées comme travaillant les personnes qui disent travailler ainsi que les personnes qui disent être en congé maternité (en bénéficiant encore d'un contrat de travail), en congé annuel, en RTT ou en arrêt maladie (moins de six mois). Les personnes considérées comme travaillant alors qu'elles sont en congé (maternité ou maladie par exemple) ont été invitées à décrire leur situation professionnelle telle qu'elle était immédiatement avant cette période de congé. Dans l'étude, lorsqu'on fait référence aux arrêts ou aux cessations d'activité des bénéficiaires, cela est entendu comme le fait d'arrêter de travailler et ce, sans rapport avec le statut d'activité. Les chômeurs sont donc considérés comme ne travaillant pas, même s'ils sont actifs sur le marché du travail.

Travailler juste avant le CLCA (au sens de l'enquête auprès des sortants du CLCA de la Drees) : les personnes qualifiées de « travaillant juste avant le CLCA » sont celles qui ont cessé leur activité professionnelle au cours des quatre mois précédant l'entrée dans le dispositif.

Chômeur au sens du BIT : en application de la définition internationale adoptée en 1982 par le Bureau international du travail (BIT), un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Dans l'enquête auprès des sortants du CLCA, un sortant est dit chômeur même s'il indique ne pas rechercher d'emploi : il suffit qu'il se déclare au chômage. Par ailleurs, dans cette enquête, on ne peut déterminer si :

- la recherche d'emploi est, ou non, active ;
- la personne dispose d'un emploi qui commencera plus tard ;
- la personne est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours.

Pour en savoir plus

Algava E., Bressé S., avec la collaboration de Momic M., « Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Études et résultats* n° 399, Drees, mai 2005.

Ananian S., « L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du complément de libre choix d'activité », *Études et résultats* n° 726, Drees, mai 2010.

Gallou R., Simon M.-O., « Le devenir des sortants de l'Allocation parentale d'éducation de rang 2 », *Collection des rapports* n° 202, Crédoc, juillet 1999.

Haut conseil de la famille (HCF), « Problématiques et voies de réforme du CLCA », *Notes du HCF*, février 2010.

Haut conseil de la famille (HCF), « Avis sur le CLCA et l'accueil des jeunes enfants », *Avis du HCF*, février 2010.

Legendre E., Vanovermeir S., « Situations professionnelles à l'entrée et à la sortie du complément de libre choix d'activité (CLCA) », *Études et résultats* n° 750, Drees, février 2011.

Méda D., Wierink M., Simon M.-O., « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières synthèses* n° 29.2, Dares, juillet 2003.

Piketty T., « L'impact de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1982-2002 », in « Histoires de familles, histoires familiales », *Les cahiers de l'Ined* n° 156, 2005.

Simon M.-O., « L'Allocation parentale d'éducation : une parenthèse de trois ans ... ou plus. La moitié des bénéficiaires reprend un travail, le quart reste au foyer. », *Consommation et modes de vie* n° 136, Crédoc, juin 2009.