

# Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 177

Novembre 2013

## Cesser ou réduire son activité professionnelle en recourant au complément de libre choix d'activité (CLCA)

Magali Recoules,  
Olivia Sautory  
(Dares)

Les documents d'études sont des documents de travail ;  
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs  
et ne représentent pas la position de la DARES



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL



# Cesser ou réduire son activité professionnelle en recourant au Complément de libre choix d'activité (CLCA)

## Sommaire

<b>Résumé</b> .....	<b>3</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Deux dispositifs permettant aux parents de jeunes enfants de réduire leur activité professionnelle</b> .....	<b>4</b>
1.1 Le complément de libre choix d'activité (CLCA) .....	4
1.2 Le congé parental d'éducation .....	5
<b>2. Les données</b> .....	<b>6</b>
2.1 Les enquêtes auprès des entrants et des sortants du CLCA .....	6
2.1.1 L'enquête « entrants » .....	6
2.1.2 L'enquête « sortants » .....	6
2.1.3 Les limites des enquêtes .....	7
2.2 La population étudiée .....	7
2.2.1 Le champ des enquêtes par rapport à l'ensemble des parents d'enfants de moins de trois ans ...	7
2.2.2 Le champ de l'étude .....	8
<b>3. Résultats</b> .....	<b>11</b>
3.1 Le choix de cesser ou de réduire son activité professionnelle .....	11
3.2 Les trajectoires des bénéficiaires à la sortie du dispositif .....	19
3.2.1 Les sorties du CLCA avant la fin des droits .....	19
3.2.2 Travailler à la sortie du CLCA .....	19
3.2.3 Parcours professionnel et temps de travail à la sortie du CLCA .....	22
<b>Conclusion</b> .....	<b>26</b>
<b>Références</b> .....	<b>27</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>28</b>

Nous remercions Bénédicte Galtier, Elisabeth Algava, Bertrand Lhommeau, Rozenn Desplatz et Hélène Garner pour leur relecture attentive et leurs remarques avisées. Les auteurs restent seuls responsables des erreurs ou omissions qui subsisteraient.

## Résumé

Le Complément de libre choix d'activité (CLCA) est une prestation familiale s'adressant aux parents d'enfants de moins de trois ans ne travaillant pas (perception à taux plein) ou travaillant à temps partiel (perception à taux réduit). Les bénéficiaires salariés depuis plus d'un an dans leur entreprise peuvent en outre être couverts par un congé parental, leur assurant de retrouver leur emploi à l'issue de ce congé.

Cette étude s'intéresse aux mères ayant cessé leur activité professionnelle ou diminué leur temps de travail au moment de l'entrée dans le dispositif. Elle se centre ainsi sur les bénéficiaires qui ont modifié leur activité professionnelle suite à l'arrivée d'un enfant. Elle vise d'abord à identifier les caractéristiques qui distinguent celles qui optent pour une cessation d'activité en recourant au CLCA de celles qui diminuent leur temps de travail, avant d'analyser leurs trajectoires professionnelles à la sortie du dispositif. En outre, en se concentrant sur les femmes en couple, elle tente de mesurer l'influence du conjoint sur ces comportements.

Cette étude s'appuie sur deux enquêtes réalisées par la Drees en 2010 auprès d'entrants et de sortants du CLCA. Elle conforte des résultats déjà établis à partir de ces enquêtes sur l'ensemble des bénéficiaires (y compris les bénéficiaires qui ne travaillaient pas juste avant de percevoir le CLCA et celles, à temps partiel, qui ont maintenu ou accru leur quotité de travail) : les bénéficiaires ayant cessé leur activité occupaient auparavant des emplois plus précaires et moins bien rémunérés que celles qui ont simplement réduit leur temps de travail. En outre, une reprise d'activité professionnelle à la suite d'un CLCA à taux plein est plus fréquente lorsque les bénéficiaires occupaient des emplois stables avant l'entrée dans le dispositif. Enfin, si la majorité des bénéficiaires reviennent à leur temps de travail initial à la sortie du dispositif, elles sont un peu moins nombreuses à y revenir lorsqu'elles ont réduit leur temps de travail à l'entrée du dispositif que lorsqu'elles ont complètement cessé leur activité.

Cette étude apporte également des connaissances nouvelles. Elle montre que les bénéficiaires ayant cessé leur activité avaient plus souvent des horaires atypiques et peu souples que celles ayant diminué leur temps de travail. Par ailleurs, les premières sont plus âgées et résident plus souvent en région parisienne où l'offre de garde est plus restreinte que les secondes. Les femmes ayant plusieurs enfants et ayant cessé leur activité ont plus souvent un conjoint dont le revenu d'activité est supérieur au leur, tandis que celles ayant diminué leur temps de travail ont plus souvent un conjoint exerçant son activité dans le secteur public de la santé et de l'action sociale, facilitant probablement la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les caractéristiques du conjoint influencent également le retour à l'emploi après la sortie du CLCA : celles ayant bénéficié d'un CLCA à taux plein et dont le conjoint a un diplôme supérieur au bac retravaillent plus fréquemment à la sortie. Enfin, le retour à l'emploi après le CLCA est plus fréquent pour les femmes qui travaillent dans certains secteurs (notamment, l'éducation, la santé et action sociale du secteur public et les activités financières ou immobilières), qui de par leurs modes d'organisation du travail ou les prestations offertes facilitent la conciliation entre vie familiale et professionnelle des parents de jeunes enfants.

## Introduction

Le Complément de libre choix d'activité (CLCA) est une prestation destinée aux parents d'enfants de moins de trois ans qui ne travaillent pas ou qui travaillent à temps partiel. Cette étude vise à analyser les principaux facteurs influençant le type de CLCA perçu (à taux plein ou à taux réduit) et les trajectoires professionnelles des bénéficiaires à la sortie du dispositif. Elle se fonde sur l'exploitation de deux enquêtes réalisées par la Drees en 2010, l'une auprès de bénéficiaires entrés dans le CLCA, l'autre auprès de bénéficiaires sortis du dispositif. Des travaux ont déjà été réalisés à partir de ces deux enquêtes (Legendre et Vanovermeir, 2011 ; Vanovermeir, 2012 ; Boyer et Nicolas, 2012). Cette étude les complète d'un double point de vue. D'une part, elle s'intéresse aux modifications d'activité professionnelle à l'entrée du dispositif en se centrant sur les femmes ayant cessé ou réduit leur activité au moment de la perception du CLCA. D'autre part, elle examine l'influence des caractéristiques du conjoint de la bénéficiaire sur le type de CLCA perçu et sur les trajectoires à la sortie du dispositif.

## 1. Deux dispositifs permettant aux parents de jeunes enfants de réduire leur activité professionnelle

### 1.1 Le Complément de libre choix d'activité (CLCA)

Le Complément de libre choix d'activité (CLCA) est l'une des allocations de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) qui s'adresse aux parents d'enfants de moins de trois ans<sup>1</sup>. Le CLCA est une allocation mensuelle versée sans condition de ressource lorsqu'un parent ne travaille pas (perception à « taux plein ») ou travaille à temps partiel n'excédant pas 80 % d'un temps complet (perception à « taux réduit »). S'il travaille plus d'un mi-temps, il bénéficie d'un CLCA à « taux réduit long ». S'il travaille à mi-temps ou moins, il bénéficie d'un CLCA à « taux réduit court ». Au 31 décembre 2011, 539 000 personnes bénéficiaient de cette prestation en France<sup>2</sup>, dont 55 % à taux plein et 45 % à taux réduit<sup>3</sup>.

Le montant du CLCA varie selon que le foyer perçoit ou non l'allocation de base de la Paje, allocation versée sous conditions de ressources. Au total, la somme du CLCA et de l'allocation de base s'élève actuellement à 573 euros pour une perception à taux plein, 436 euros à taux réduit court et 329 euros à taux réduit long (tableau 1).

Tableau 1 : Montants mensuels du CLCA

En euros

	Ne travaille pas : CLCA à taux plein	Travaille : CLCA à taux réduit	
		Temps de travail inférieur ou égal à un mi-temps : CLCA à taux réduit court	Temps de travail compris entre 51 et 80 % d'un temps complet : CLCA à taux réduit long
<b>Si perception de l'allocation de base</b>			
Montant de l'allocation de base	185	185	185
Montant CLCA	388	251	145
<b>Montant total allocation de base + CLCA</b>	<b>573</b>	<b>436</b>	<b>329</b>
<b>Si non perception de l'allocation de base</b>			
<b>Montant CLCA</b>	<b>573</b>	<b>436</b>	<b>329</b>

Note : Montants du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (en euros, arrondis à l'unité).

Source : Cnaf.

Lorsque le bénéficiaire n'a qu'un seul enfant à charge, le CLCA est versé pour une durée maximale de six mois à partir du mois de la naissance, de l'adoption, de l'accueil de l'enfant ou de la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. La durée de versement peut être inférieure à six mois si le recours au CLCA n'est pas immédiatement consécutif à l'un de ces événements, ou si des congés payés sont pris

<sup>1</sup> Le CLCA a remplacé l'allocation parentale d'éducation (APE) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Toutefois, les conditions pour bénéficier de l'APE et son montant étaient différents de ceux du CLCA. Notamment, seuls les parents ayant deux enfants ou plus pouvaient bénéficier de l'APE.

<sup>2</sup> Ces bénéficiaires relèvent des caisses d'allocations familiales (Caf) ou des caisses de mutualité sociale agricole (CMSA) (Cnaf, « Prestation familiales 2011, statistiques nationales »).

<sup>3</sup> Une minorité des bénéficiaires à taux réduit perçoivent un CLCA couple (prestation perçue à taux réduit par chacun des membres du couple).

pendant cette période de six mois. Lorsque le bénéficiaire a plusieurs enfants à charge, le CLCA est versé dès la naissance, l'adoption, l'accueil de l'enfant ou la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou alors dès l'arrêt d'activité ou le début de l'activité à temps partiel, jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire de l'enfant<sup>4</sup>. Le bénéfice de la prestation est soumis à des conditions d'activité antérieure qui dépendent du nombre d'enfants (encadré 1).

#### Encadré 1 : Conditions d'activité antérieure pour pouvoir bénéficier du CLCA

Les bénéficiaires du CLCA doivent justifier d'au moins huit trimestres de cotisations vieillesse dans les deux dernières années pour un premier enfant, dans les quatre dernières années pour un deuxième enfant et dans les cinq dernières années à partir du troisième enfant. Pour les salariés, un trimestre est validé par la perception d'un revenu équivalent à 200 heures de Smic, dans la limite de quatre trimestres par an. Ces quatre trimestres peuvent être validés en moins d'une année, sous réserve d'un revenu suffisamment important. Ainsi, en 2009, pour valider quatre trimestres, il faut valider un revenu correspondant à 800 fois le Smic horaire, soit 6 968 € (correspondant à 5 475 € net) (HCF, 2009).

Sont assimilées à de l'activité professionnelle, les périodes de perception de : congés payés, indemnités journalières de maladie, maternité, accident de travail, indemnités journalières de repos pour adoption, allocation de remplacement pour maternité ou paternité, rémunération de stage ou formations professionnelles, indemnités de chômage (sauf pour le premier enfant), CLCA (sauf pour le premier enfant).

La fenêtre d'observation considérée pour l'examen de la validation des trimestres s'étend du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (année de naissance ou d'adoption - 2, - 4, -5 selon le nombre d'enfants, cf. supra) jusqu'au jour précédant la naissance ou l'adoption. A partir de deux enfants, elle s'étend jusqu'au mois précédant la cessation partielle ou totale d'activité, si cette date est postérieure à la naissance. A titre d'exemple, pour un premier enfant né le 15 juin 2009, la fenêtre d'observation s'étend du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 14 juin 2009.

## 1.2 Le congé parental d'éducation

Dans le cadre du droit du travail, le congé parental d'éducation est un dispositif qui permet 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 ou de réduire leur activité professionnelle. Le congé parental peut débuter à tout moment, après le congé de maternité jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant<sup>5</sup>. À l'issue de la période de congé, les parents sont assurés de retrouver leur poste (ou un emploi équivalent) ainsi que leur rémunération.

Les fonctionnaires ainsi que les agents non-titulaires de la fonction publique ayant au moins un an d'ancienneté peuvent également bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel ou d'un congé parental s'ils cessent leur activité. Ils retrouvent leur emploi à la fin du congé, sauf pour les agents non-titulaires dont le contrat aurait pris fin.

Pendant le congé parental, la période non travaillée n'est pas rémunérée (sauf si un accord collectif le prévoit). Par ailleurs, les parents peuvent demander auprès des Caisses d'allocations familiales (Caf) à bénéficier du CLCA.

Les conditions requises pour bénéficier d'un congé parental et du CLCA diffèrent, tous les bénéficiaires du CLCA ne sont pas nécessairement couverts par le congé parental. Inversement, des personnes peuvent interrompre ou réduire leur activité professionnelle dans le cadre d'un congé parental, sans pouvoir bénéficier du CLCA.

<sup>4</sup> Les parents de trois enfants ou plus qui ne travaillent pas peuvent choisir entre le CLCA à taux plein et le Complément optionnel de libre choix d'activité (Colca), prestation dont le montant est plus élevé (809 euros mensuels) mais dont la durée de perception est limitée à un an. Cette étude ne porte pas sur les bénéficiaires du Colca.

<sup>5</sup> Après le congé d'adoption, jusqu'à la fin d'une période de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer si l'enfant a moins de trois ans à cette date ou d'un an s'il a plus de trois ans.

## 2. Les données

Cette étude s'appuie sur les données issues de deux enquêtes téléphoniques réalisées par la Drees au cours des mois d'avril et de mai 2010 en France métropolitaine et dans les DOM<sup>6</sup> : l'une auprès de bénéficiaires entrés dans le dispositif du CLCA entre les mois d'août et d'octobre 2009, l'autre auprès d'anciens bénéficiaires sortis du dispositif entre les mois d'août et d'octobre 2009.

### 2.1 Les enquêtes auprès des entrants et des sortants du CLCA

#### 2.1.1 L'enquête « entrants »

L'enquête « entrants » vise à mieux connaître les conditions d'entrée des bénéficiaires dans le dispositif (situation professionnelle avant l'entrée, motivations et circonstances du bénéfice de la prestation, etc.). Elle permet notamment de comparer les caractéristiques des bénéficiaires suivant le type de CLCA perçu.

L'échantillon d'« entrants » est constitué de personnes qui ne percevaient pas le CLCA en juillet 2009 mais qui le percevaient en octobre 2009 d'après les fichiers de gestion mensuels des Caf centralisés par la Cnaf. Au total, 3 624 personnes ont répondu à l'enquête « entrants ». Cette enquête permet notamment de recueillir des informations sur la situation professionnelle des enquêtés à deux dates :

- *au moment de la perception du CLCA* : l'interrogation porte sur le mois d'octobre 2009, date à laquelle les enquêtés perçoivent le CLCA d'après les informations de la Cnaf (premier, deuxième ou troisième mois de perception du CLCA). La quotité travaillée à cette date permet d'estimer le type de CLCA perçu.

- *juste avant de percevoir le CLCA* : l'interrogation porte sur le mois de juillet 2009, date à laquelle les enquêtés ne bénéficiaient pas encore du CLCA. On ne connaît pas les changements éventuellement intervenus entre août et octobre. La situation des enquêtés au mois de juillet 2009 est ici considérée comme étant la situation juste avant l'entrée dans le CLCA.

Les enquêtés ayant plusieurs enfants ont pu bénéficier d'un précédent CLCA au titre des aînés. Si tel est le cas, il y a eu nécessairement une interruption entre leur précédent CLCA et celui étudié dans l'enquête ; dans le cas contraire, ces personnes n'auraient pas été repérées comme « entrant » dans le CLCA dans les fichiers Cnaf.

#### 2.1.2 L'enquête « sortants »

L'enquête « sortants » cherche à connaître la situation professionnelle des anciens bénéficiaires quelques mois après la fin du CLCA. Elle permet notamment de comparer les situations professionnelles des bénéficiaires avant et après la perception du CLCA. L'échantillon de « sortants » est constitué de personnes qui percevaient le CLCA en juillet 2009 mais qui ne le percevaient plus en octobre 2009. Au total, 3 495 personnes ont répondu à l'enquête « sortants ».

L'enquête « sortants » permet notamment de recueillir des informations sur la situation professionnelle des enquêtés à trois dates :

- *au moment de la perception du CLCA* : l'interrogation porte sur le mois de juillet 2009, date à laquelle les enquêtés perçoivent le CLCA d'après les informations de la Cnaf. La quotité travaillée à cette date permet d'estimer le type de CLCA perçu.

- *juste avant de percevoir le CLCA* : l'interrogation porte sur le mois précédant le premier mois de perception du CLCA indiqué par l'enquêté au cours de l'interrogation. Nous approchons la situation juste avant l'entrée par celle du mois précédant le premier mois de perception du CLCA.

- *à la sortie du CLCA* : l'interrogation porte sur le mois en cours, c'est-à-dire en avril ou mai 2010, soit six à neuf mois après que les bénéficiaires sont sortis du dispositif.

Les enquêtés ont pu enchaîner plusieurs CLCA au titre de plusieurs enfants. Dans l'enquête, on recueille la date de sortie (située entre août et octobre 2009) ainsi que la date de début de CLCA, sans que l'on sache s'il s'agit du CLCA perçu pour le même enfant ou non. Des enchaînements de CLCA peuvent avoir lieu en cas de naissances relativement proches compte tenu de la prise en compte des périodes de perception de cette prestation pour la validation des trimestres d'activité professionnelle antérieure (encadré 1). Ainsi, environ le tiers des bénéficiaires d'un CLCA ouvert au titre d'un troisième enfant étaient déjà bénéficiaires au titre de leur deuxième enfant (HCF, 2009).

<sup>6</sup> Hors Mayotte, qui ne faisait pas partie des DOM lors de la réalisation des enquêtes en 2009.



### 2.1.3 Les limites des enquêtes

Malgré leur caractère inédit, qui en fait une source d'information privilégiée, les deux enquêtes présentent quelques limites.

Tout d'abord, les résultats issus des enquêtes ne peuvent être extrapolés à l'ensemble des entrants ou des sortants quelle que soit leur date d'entrée ou de sortie. Notamment, en raison de l'apparition de la crise en 2009, certains bénéficiaires sortis du CLCA à taux plein entre août et octobre 2009 sont revenus sur un marché du travail plus défavorable que celui qu'ils avaient connu avant de cesser leur activité. Par ailleurs, la période août-octobre retenue pour l'observation des entrants et des sortants est celle d'une rentrée scolaire : du fait de l'entrée en maternelle des enfants de trois ans et de la libération de places dans les modes d'accueil pour les moins de trois ans, les processus d'entrées et de sorties observés dans les deux enquêtes pourraient en être affectés. En particulier, les entrées pourraient être moins nombreuses qu'à d'autres périodes de l'année, et les sorties au contraire plus fréquentes.

Par ailleurs, faute d'enquêtes auprès de populations « témoins », le profil des bénéficiaires et leurs trajectoires à la sortie du dispositif ne peuvent pas être comparés à ceux des parents de jeunes enfants ayant diminué leur activité professionnelle mais qui ne remplissent pas les conditions pour pouvoir bénéficier du CLCA<sup>7</sup>. En outre, ils ne peuvent pas être comparés à ceux des parents éligibles au CLCA mais qui n'y recourent pas, ni à ceux des parents ayant maintenu leur activité professionnelle à l'arrivée de leur enfant. L'absence de populations témoins n'empêche toutefois pas de pouvoir comparer le profil des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein à celui des bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit.

Enfin, si comme pour toute enquête déclarative, il est possible que certaines personnes aient répondu de façon incorrecte aux questions posées, ce risque peut affecter plus particulièrement les questions sur la situation professionnelle des enquêtés aux différentes dates. Afin de considérer les femmes en congé de maternité sous contrat comme travaillant, la question sur la situation professionnelle aux différentes dates a été posée de la manière suivante : « En [date], travailliez-vous y compris si vous étiez en congé maternité ? ». Les enquêtés pouvaient répondre « Oui »<sup>8</sup>, « Non » ou « En congé maternité ». Pour ces dernières, l'enquêteur leur demandait ensuite si elles bénéficiaient d'un contrat de travail à cette date, afin de savoir si elles devaient être considérées comme travaillant ou non<sup>9</sup>. Cependant, en dépit de la formulation de la question principale, il est possible que certaines personnes en congé de maternité, pathologique, ou encore bénéficiant de congés accordés par des conventions collectives spécifiques, aient répondu spontanément « Non » à la question, surtout si l'enquêteur n'est pas allé jusqu'au bout du libellé. Ces personnes ont alors été considérées comme ne travaillant pas, alors qu'elles bénéficiaient peut-être encore d'un contrat de travail à cette date et auraient dû être considérées comme travaillant.

## 2.2 La population étudiée

### 2.2.1 Le champ des enquêtes par rapport à l'ensemble des parents d'enfants de moins de trois ans

Fin 2009, une famille sur quatre ayant un enfant âgé de moins de trois ans bénéficie du CLCA ; 7 % des bénéficiaires le perçoivent au titre d'un premier enfant, 57 % pour un second, et 36 % pour un troisième (Cnaf, 2010).

Les enquêtes « entrants » et « sortants » portent sur des bénéficiaires entrés ou sortis lors d'un trimestre donné (flux) et non sur les bénéficiaires du CLCA à une date donnée (stock). Dans l'enquête auprès des bénéficiaires entrés entre août et octobre 2009, 24 % ont un enfant, 52 % en ont deux, et 24 % en ont trois ou plus. Du fait de la courte durée maximale de perception (six mois) pour les bénéficiaires d'un enfant, ces derniers sortent plus rapidement que ceux en ayant plusieurs ; c'est pourquoi la proportion de bénéficiaires ayant un seul enfant à charge est plus faible dans le stock de bénéficiaires fin 2009 (7 %) que dans l'enquête (24 %).

<sup>7</sup> Il n'existe pas d'évaluation précise du taux d'exclusion du CLCA lié aux conditions d'activité antérieure ; pour les parents d'enfants nés en métropole, il serait de l'ordre de 15 % (HCF, 2009).

<sup>8</sup> Modalité que l'enquêteur cochait si l'enquêté se déclarait en congé annuel, RTT, ou en congé enfant malade.

<sup>9</sup> Les personnes qui se déclaraient spontanément en formation ou en stage étaient considérées comme travaillant seulement si elles étaient rémunérées. Celles qui se déclaraient spontanément en congé parental étaient considérées comme travaillant seulement s'il s'agissait d'un congé parental à temps partiel. Enfin, celles qui se déclaraient spontanément en congé ou en arrêt maladie étaient considérées comme travaillant seulement si ce congé durait depuis moins de six mois.

En rapportant les entrées au CLCA au nombre de naissances, on estime qu'un peu moins de la moitié des naissances donnent lieu à la perception d'un CLCA<sup>10</sup>.

### 2.2.2 Le champ de l'étude

Cette étude porte sur les femmes vivant en couple ayant perçu le CLCA suite à une cessation d'activité professionnelle ou à une diminution de leur temps de travail, et qui étaient salariées avant d'en bénéficier.

- Premièrement, les hommes ont été exclus de l'analyse. Ils ne représentent en effet que 3,5 % des bénéficiaires du CLCA, et seuls 0,9 % des pères ayant au moins un enfant âgé de moins de trois ans le perçoivent, contre près d'une mère sur quatre. Le recours des pères au CLCA est très différent de celui des mères : plus forte proportion de taux réduit, durée de perception plus courte, revenu d'activité avant l'entrée plus élevé... (Boyer, Nicolas, Robert, 2013). Une analyse détaillée sur le seul champ des pères ne pouvant pas être menée, faute d'effectifs suffisants, la restriction du champ aux femmes permet ainsi de se centrer sur les situations les plus fréquentes et a priori plus comparables.

- Deuxièmement, seules les femmes en couple sont étudiées, afin d'examiner le rôle des caractéristiques du conjoint dans le type de CLCA perçu et dans les trajectoires à la sortie du dispositif. Les femmes en couple représentent 92 % des enquêtés entrants et 89 % des enquêtés sortants.

- Troisièmement, l'objectif étant d'étudier l'impact du CLCA sur les parcours professionnels, l'étude s'intéresse aux seules femmes ayant diminué leur activité professionnelle (l'ayant cessé totalement ou ayant réduit leur temps de travail) suite à l'arrivée d'un enfant. La perception d'un CLCA n'étant pas conditionnée à une cessation ou une réduction d'activité professionnelle (section 1.1), ont donc été exclues les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein qui ne travaillaient pas juste avant l'entrée dans le dispositif et les bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit qui n'ont pas diminué leur temps de travail lors de la perception de la prestation. Les bénéficiaires ayant cessé leur activité représentent 54 % des femmes vivant en couple percevant le CLCA à taux plein dans l'enquête « entrants » et 60 % dans l'enquête « sortants ». Les bénéficiaires ayant diminué leur quotité de travail représentent 75 % des femmes vivant en couple percevant le CLCA à taux réduit dans l'enquête « entrants » et 74 % dans l'enquête « sortants ».

Dans l'exploitation de l'enquête auprès des entrants, se restreindre aux femmes qui travaillaient avant de percevoir le CLCA implique que celles ayant plusieurs enfants n'aient pas cessé leur activité pour les aînés, ou qu'elles aient repris ensuite une activité professionnelle. Rappelons que dans l'exploitation de l'enquête auprès des sortants, la situation avant l'entrée est celle observée avant l'entrée dans le premier CLCA si plusieurs ont été enchaînés sans interruption (section 2.1.2).

Cette sélection est relativement restrictive compte tenu du nombre important de bénéficiaires (46 % parmi celles à taux plein et 25 % parmi celles à taux réduit dans l'enquête « entrants ») dont la cessation d'activité est antérieure à la perception du CLCA ou qui n'ont pas modifié leur temps de travail. Les conditions d'activité antérieure sont en effet assez complexes et extensives (encadré 1) et diverses trajectoires d'emploi peuvent amener à percevoir le CLCA sans avoir simultanément cessé ou réduit son activité (encadré 2). Toutefois, cette étude ne vise pas à décrire l'ensemble des bénéficiaires du CLCA, mais uniquement les caractéristiques et trajectoires de celles qui ont diminué leur activité professionnelle au moment de la perception du CLCA (cessation d'activité ou baisse de la quotité de travail). Le repérage de ces bénéficiaires se fait uniquement à partir de leur situation professionnelle le mois précédant l'entrée dans le CLCA et le premier mois de perception du CLCA<sup>11</sup>, faute de règle alternative plus convaincante (encadré 2).

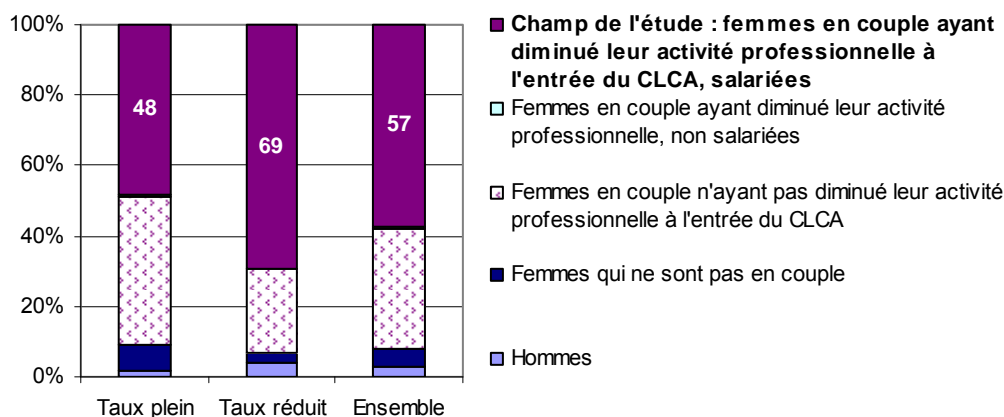
- Quatrièmement, une restriction du champ d'analyse porte sur le statut des femmes dans l'emploi qu'elles occupaient juste avant de percevoir le CLCA. Nous excluons les femmes non salariées de l'analyse, pour lesquelles les modalités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle diffèrent probablement de celles des salariées. Les femmes non salariées représentent 2 % (resp. 1 %) des femmes en couple entrées (resp. sorties) dans le CLCA et ayant cessé leur activité ou diminué leur temps de travail à l'entrée du dispositif.

<sup>10</sup> En utilisant la taille de la base de sondage des bénéficiaires entrants, on estime que 46 % des naissances de 2009 ont donné lieu à la perception d'un CLCA, soit un taux proche de celui de 42 % estimé pour 2007 dans la note du HCF (2009). Il ne s'agit toutefois pas réellement d'un taux de recours, puisque le CLCA peut être perçu bien après la naissance dans le cas de plusieurs enfants à charge.

<sup>11</sup> Ce repérage est effectué tel quel dans l'enquête « sortants ». Dans l'enquête « entrants », étant données les dates d'interrogation (section 2.1.1), le repérage se fait à partir de leur situation professionnelle un à trois mois avant la perception du CLCA et celle le premier, deuxième ou troisième mois de perception du CLCA.

Au total, le champ de l'étude porte sur 57 % des bénéficiaires entrés au CLCA et 58 % des bénéficiaires sortis du dispositif : 48 % (resp. 52 %) de ceux entrés (resp. sortis) à taux plein et 69 % (resp. 67 %) de ceux entrés (resp. sortis) à taux réduit (graphique 1).

Graphique 1 : Sélection des bénéficiaires entrés dans le CLCA



Lecture : 2 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein sont des hommes, qui sont exclus de l'analyse. Après avoir également exclu les femmes qui ne sont pas en couple, celles n'ayant pas diminué leur activité professionnelle à l'entrée du CLCA (entre juillet et octobre 2009) et celles qui n'étaient pas salariées avant d'en bénéficier, 48 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein sont retenus pour l'analyse.

Champ : bénéficiaires entrés dans le dispositif du CLCA entre août et octobre 2009.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.

### Encadré 2 : Les femmes en couple n'ayant pas cessé ou réduit leur activité professionnelle à l'entrée du CLCA

- **Bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit**

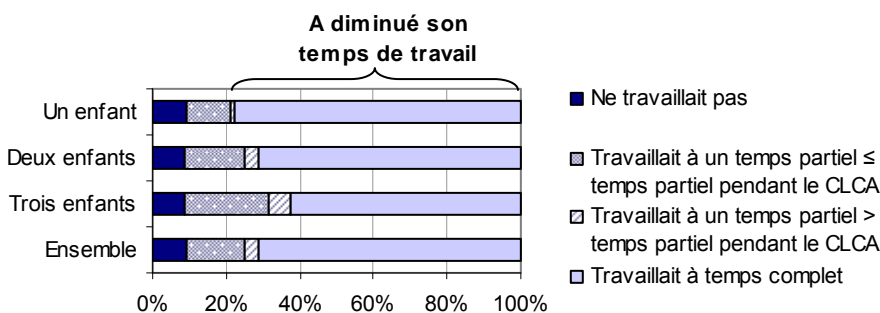
Les bénéficiaires à taux réduit travaillent toutes à temps partiel (inférieur ou égal à 80 % d'un temps complet) pendant la perception de la prestation. Mais seulement trois sur quatre ont effectivement diminué leur temps de travail à l'entrée dans le dispositif. Cette part est proche pour celles ayant un ou deux enfants à charge (79 % et 75 %), mais plus faible pour celles ayant trois enfants ou plus (68 %, graphique A).

Le quart restant se divise en deux situations :

- 9 % ne travaillaient pas un à trois mois avant de le percevoir (juillet 2009). Ces femmes ont pu reprendre une activité professionnelle le premier mois de perception, sans que cela puisse être repérable par les données de l'enquête.

- 16 % travaillaient un à trois mois avant de le percevoir, avec cependant un temps de travail égal voire inférieur (dans moins de 1 % des cas) à celui lors de la perception du CLCA (graphique A). Pour ces femmes, la perception du CLCA ne fait donc pas suite à une diminution d'activité professionnelle. Par rapport à celles qui ont diminué leur temps de travail à l'entrée du CLCA, ces femmes avaient plus souvent un parcours professionnel discontinu, étaient plus souvent à temps partiel et avaient des revenus d'activité plus faibles.

Graphique A : Diminution du temps de travail des bénéficiaires entrées dans le CLCA à taux réduit



Lecture : 16 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit travaillaient à temps partiel un à trois mois avant l'entrée dans le dispositif (juillet 2009), à une quotité égale ou inférieure à celle pendant le CLCA. 4 % travaillaient également à temps partiel, mais à une quotité supérieure à celle pendant le CLCA.

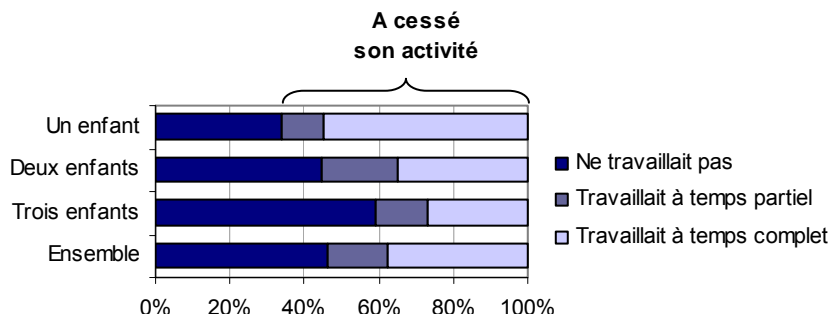
Champ : femmes entrées dans le dispositif du CLCA à taux réduit entre août et octobre 2009, vivant en couple.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.

- **Bénéficiaires d'un CLCA à taux plein**

Les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein ne travaillent pas lors de la perception de leur prestation. Parmi les femmes en couple entrées dans un CLCA à taux plein, 54 % ont cessé leur activité professionnelle à l'entrée dans le dispositif. Plus le nombre d'enfants augmente, moins elles sont nombreuses, en lien avec des conditions d'activité antérieure moins contraignantes (encadré 1). Ainsi, 66 % n'ayant qu'un seul enfant ont cessé leur activité à l'entrée dans le CLCA, respectivement 55 % de celles ayant deux enfants, et 41 % de celles ayant trois enfants ou plus (graphique B).

Graphique B : Cessation d'activité des bénéficiaires entrées dans le CLCA à taux plein



Lecture : 34 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein et ayant un enfant ne travaillaient pas un à trois mois avant l'entrée dans le dispositif.

Champ : femmes entrées dans le dispositif du CLCA à taux plein entre août et octobre 2009, vivant en couple.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.

Par rapport à celles qui ont cessé leur activité professionnelle à l'entrée du CLCA, celles qui ne travaillaient pas juste avant d'en bénéficier avaient plus souvent un parcours professionnel discontinu, étaient plus souvent en CDD ou autre contrat à durée limitée dans leur dernier emploi, dans lequel elles percevaient des revenus d'activité plus faibles, et elles étaient également moins diplômées.

Compte tenu des conditions d'activité antérieure requises, on peut s'étonner de la forte proportion de femmes en couple entrées au CLCA à taux plein qui ne travaillaient pas un à trois mois avant de le percevoir (46 %, graphique B). Bien qu'elle soit plus faible pour celles ayant un seul enfant à charge, elle reste néanmoins conséquente (34 %) dans la mesure où ces femmes ont dû justifier de huit trimestres validés au titre d'une activité professionnelle au cours des deux dernières années précédant la demande de CLCA.

Un premier élément d'explication concerne précisément ces conditions d'activité antérieure. En effet, les femmes ayant commencé à percevoir la prestation entre août et octobre 2009 ont pu valider huit trimestres d'activité professionnelle dès le début de l'année 2008 (encadré 1) et de ce fait avoir cessé cette activité plus d'un an avant de percevoir le CLCA.

Un autre élément pourrait provenir d'une incompréhension de la question sur la situation professionnelle (section 2.1.3). Notamment, certaines femmes ont pu déclarer qu'elles ne travaillaient pas juste avant le CLCA, alors qu'elles étaient en congé de maternité sous contrat. On pourrait alors considérer que les femmes ayant cessé leur activité au cours des quatre mois précédant l'entrée dans le CLCA travaillaient juste avant d'en bénéficier, convention adoptée dans les précédentes études réalisées à partir de ces enquêtes (Legendre et Vanovermeir, 2011 ; Vanovermeir, 2012 ; Boyer et Nicolas, 2012). Dans l'enquête « entrants », cela reviendrait à réintégrer les femmes qui ont cessé leur emploi en avril, mai, juin, voire juillet 2009. 12 % des femmes en couple percevant le CLCA à taux plein qui ont déclaré ne pas travailler en juillet 2009 seraient alors « rattrapées » en élargissant ainsi le périmètre des femmes qui travaillaient juste avant de bénéficier du CLCA.

Dans les enquêtes, des questions sont posées aux femmes qui ne travaillaient pas avant de bénéficier du CLCA sur leur situation à cette date : situation vis-à-vis de la recherche d'emploi, date de fin de leur dernier emploi, caractéristiques de cet emploi (et notamment le type de contrat), circonstances de cessation de leur activité antérieure, etc. Nous pouvons notamment estimer si la cessation d'activité a eu lieu peu de temps ou longtemps avant de bénéficier du CLCA, si elle a lieu pendant la grossesse relative au plus jeune enfant etc. Cependant, le croisement de toutes ces informations ne nous permet pas d'identifier avec certitude les femmes qui ont cessé leur activité professionnelle antérieure directement en lien avec l'arrivée de leur enfant.

### 3. Résultats

#### 3.1 Le choix de cesser ou de réduire son activité professionnelle

Parmi les bénéficiaires entrées dans le dispositif du CLCA entre août et octobre 2009 et ayant cessé leur activité professionnelle ou diminué leur temps de travail entre ces deux dates, 48 % le perçoivent à taux plein, 42 % à taux réduit long (quotité travaillée supérieure à un mi-temps) et 10 % à taux réduit court (quotité travaillée inférieure ou égale à un mi-temps).

Les emplois occupés par les bénéficiaires avant l'entrée dans le dispositif diffèrent selon le type de CLCA (tableau 2) : celles le percevant à taux plein percevaient notamment un revenu d'activité plus faible et avaient des horaires plus atypiques que celles le percevant à taux réduit. D'autres différences existent, notamment en termes de caractéristiques sociodémographiques : celles à taux plein sont notamment moins diplômées que celles à taux réduit. Ces différences sont en outre plus ou moins marquées selon le nombre d'enfants à charge. Compte tenu des liens existant entre les différentes caractéristiques observées (diplôme et revenu de la bénéficiaire par exemple), la simple comparaison des populations suivant le type de CLCA perçu ne permet pas d'identifier correctement leurs spécificités. Etant donné également l'homogamie professionnelle et culturelle entre les conjoints, les différences de caractéristiques du conjoint selon le type de CLCA perçu (tableau 3) ne peuvent être identifiées qu'en tenant compte des caractéristiques de la femme.

Afin d'identifier précisément l'effet des différentes caractéristiques de la bénéficiaire, de son conjoint et du ménage sur le type de CLCA perçu, une modélisation logistique de la probabilité de percevoir le CLCA à taux plein plutôt qu'à taux réduit a été mise en œuvre (tableau 4). Les durées maximales de perception du CLCA étant différentes selon le nombre d'enfants, deux analyses complémentaires sont menées séparément sur les bénéficiaires ayant un enfant et sur celles en ayant plusieurs. Nous présentons ainsi uniquement les différences existantes entre les nouveaux bénéficiaires d'un CLCA à taux plein et ceux à taux réduit une fois ces caractéristiques contrôlées.

*Les femmes percevant un CLCA à taux plein avaient plus souvent une situation professionnelle précaire avant l'entrée dans le dispositif...*

Dans le cadre de l'emploi qu'elles occupaient avant d'entrer dans le dispositif, les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein percevaient un revenu d'activité plus faible que les bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit : 56 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein percevaient moins de 1 250 euros nets mensuels contre 19 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit (tableau 3). Un revenu d'activité faible conduit en effet à une perte financière plus limitée en cas de cessation d'activité. En outre, parmi les femmes ayant deux enfants ou plus, celles ayant cessé leur activité ont plus souvent un conjoint percevant un revenu d'activité supérieur au leur que celles l'ayant simplement réduite (70 % contre 45 %) ; cet écart de revenus contribue également à limiter la baisse de niveau de vie subie en cas de cessation d'activité<sup>12</sup>.

Parmi les femmes ayant un enfant, celles ayant cessé leur activité étaient plus souvent en contrat à durée limitée avant de percevoir le CLCA que celles qui l'ont réduit (tableau 4). Les femmes ayant un seul enfant ne peuvent percevoir le CLCA sur sa durée maximale (six mois) qu'immédiatement après la fin de leur congé de maternité ou après l'arrivée de leur enfant. La date de fin de leur CDD n'est pas modifiée en cas de cessation d'activité dans le cadre du CLCA. On peut alors supposer que pour ces femmes, l'arbitrage entre cessation d'activité et diminution du temps de travail tend plus facilement vers la première en raison d'une fin prévue de leur contrat de travail.

Les logiques de perception d'un CLCA diffèrent selon le nombre d'enfants, compte tenu de la durée maximale de perception. La perception à taux plein durant six mois pour le premier enfant peut traduire par exemple une attente d'un mode de garde souhaité, tandis que la perception à taux plein pendant trois ans pour les suivants signifie que l'enfant sera probablement gardé principalement par ses parents avant d'être scolarisé. Ceci explique que les facteurs caractérisant les types de CLCA perçus diffèrent selon le nombre d'enfants.

---

<sup>12</sup> L'introduction des caractéristiques du conjoint dans la modélisation logistique du type de CLCA perçu ne modifie pas sensiblement les estimations obtenues pour les caractéristiques de la femme et du ménage (annexe 1).

Ainsi, la majorité des femmes ayant diminué leur activité professionnelle en recourant au CLCA ont travaillé régulièrement et pratiquement sans interruption avant de percevoir cette prestation. Cependant, lorsqu'elles n'ont qu'un enfant, un parcours continu est encore plus fréquent chez les femmes ayant perçu un CLCA à taux plein que chez celles l'ayant perçu à taux réduit<sup>13</sup>. À l'inverse, lorsqu'elles ont plusieurs enfants, un parcours professionnel discontinu est plus fréquent parmi celles percevant le CLCA à taux plein que parmi celles le percevant à taux réduit (tableau 4).

Enfin, alors que très peu de bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit travaillaient à temps partiel avant de percevoir la prestation (5 %), c'est le cas de 30 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein. Ceci s'explique principalement par la sélection adoptée pour l'analyse qui porte sur les femmes ayant soit cessé leur activité professionnelle, soit réduit leur temps de travail : les femmes à taux réduit qui travaillaient auparavant à temps partiel avec la même quotité ont été de ce fait exclues de l'analyse (graphique A, encadré 2).

*... de même que des conditions de travail atypiques ou contraignantes*

Lorsque les femmes ont des horaires de travail atypiques, peu de modes d'accueil sont disponibles pour accueillir leurs enfants lorsqu'elles travaillent. Elles sont donc plus souvent contraintes de cesser leur activité au moment de l'arrivée de leur enfant. Ainsi, les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein étaient plus nombreuses à travailler au moins occasionnellement tard le soir, tôt le matin, ou de nuit que celles percevant un CLCA à taux réduit (38 % contre 31 %), et plus nombreuses à travailler tous les week-ends (26 % contre 12 %, tableau 2).

La souplesse des horaires de travail affecte également l'arbitrage entre la cessation et la réduction d'activité. En effet, les bénéficiaires du CLCA qui ont maintenu une activité professionnelle peuvent plus souvent modifier facilement leurs horaires de travail en cas d'imprévu d'ordre familial que celles qui l'ont cessé (tableau 4).

Pour les femmes ayant deux enfants ou plus, celles ayant cessé leur activité avaient plus souvent un temps de trajet dépassant l'heure pour se rendre à leur travail. Six bénéficiaires d'un CLCA à taux plein sur dix ayant ce temps de trajet expliquent leur cessation d'activité par ce temps de trajet et/ou leurs horaires de travail (encadré 3). Par ailleurs, l'éloignement domicile-travail peut être plus pesant lorsque les femmes doivent se rendre dans des lieux d'accueil différents pour leurs enfants lorsqu'elles en ont plusieurs que lorsqu'elles n'en ont qu'un à charge.

*Les bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit travaillent plus fréquemment dans le secteur public*

Les femmes ayant diminué leur temps de travail exercent plus souvent leur activité dans le secteur public, et en particulier dans l'éducation (26 %), et la santé et l'action sociale (16 %) que celles ayant cessé leur activité (resp. 12 % et 8 %, tableau 2). Ces différences peuvent s'expliquer par plusieurs raisons. Tout d'abord, les avantages en nature et financiers destinés à favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des parents de jeunes enfants sont plus fréquents dans le secteur public que dans le secteur privé (Lefèvre, Pailhé, Solaz, 2008). Par ailleurs, les enseignants ont des heures de cours calées sur le rythme des enfants et peuvent adapter, dans une certaine mesure, les moments consacrés aux autres volets de leur travail (correction des copies, préparation des cours, etc.). Ceci peut expliquer pourquoi les mères travaillant dans l'éducation sont moins nombreuses parmi les bénéficiaires du CLCA ayant cessé leur activité que parmi celles l'ayant réduite. Les femmes ayant deux enfants ou plus et dont le conjoint travaille dans le secteur public de la santé et de l'action sociale sont aussi plus nombreuses à percevoir un CLCA à taux réduit qu'à taux plein, signe également d'une conciliation plus aisée entre vie familiale et vie professionnelle dans ce secteur (tableau 4)<sup>14</sup>. En particulier, la fonction publique hospitalière est le secteur offrant le plus de mesures pour les familles (Lefèvre, Pailhé, Solaz, *ibid.*). Enfin, la perte financière engendrée par le passage d'un temps complet à un temps partiel à 80 %, qui peut déjà être très faible dans certaines configurations de ménages grâce au CLCA (Sautory, 2012), est plus limitée pour les agents de la fonction publique qui perçoivent alors 6/7<sup>ème</sup> (85,7 %) de la rémunération d'un agent à temps plein.

Parmi les femmes ayant un enfant, celles ayant cessé leur activité travaillaient davantage dans le commerce (34 %) et les activités financières ou immobilières (8 %) que celles ayant réduit leur temps de travail (resp. 13 % et 4 %). Certaines femmes peuvent prolonger leur congé de maternité en mobilisant des congés

<sup>13</sup> Les statistiques descriptives indiquent à l'inverse une proportion de femmes ayant connu des périodes sans activité professionnelle plus élevée parmi les femmes ayant un enfant entrées en CLCA à taux plein que parmi celles entrées à taux réduit (16 % contre 12 %, tableau 2). Cet écart n'est toutefois pas significatif. En contrôlant des caractéristiques individuelles, du ménage et du conjoint, le coefficient estimé associé au parcours professionnel discontinu affectant la probabilité de percevoir un CLCA à taux plein plutôt qu'un CLCA à taux réduit change de signe et devient significativement négatif (tableau 4).

<sup>14</sup> Globalement, peu de caractéristiques du conjoint ont un effet significatif sur le fait d'avoir cessé plutôt que réduit l'activité professionnelle.

rémunérés prévus dans certaines conventions collectives. Celle de la banque est particulièrement favorable, pouvant ainsi inciter les femmes à cesser leur activité plutôt que de la réduire<sup>15</sup>. Cet effet ne s'observe pas lorsque les femmes ont plusieurs enfants, peut-être par crainte que des recours multiples à ce type de congés rémunérés soient mal perçus par leur entourage professionnel et affectent leur situation professionnelle.

Enfin, parmi les femmes ayant deux enfants ou plus, celles ayant cessé leur activité étaient plus souvent chez leur employeur depuis plus d'un an que celles ayant diminué leur temps de travail. Les parents d'enfants de moins de trois ans salariés depuis plus d'un an dans leur entreprise peuvent bénéficier du congé parental d'éducation (section 1.2), leur permettant de suspendre ou de réduire leur activité professionnelle pour une durée limitée. Lorsqu'elles sont en congé parental, ces femmes ont l'assurance de retrouver leur emploi ou un emploi similaire dans l'entreprise à l'issue de ce congé, à la différence des autres femmes qui peuvent donc préférer opter<sup>16</sup> pour une baisse de leur temps de travail en recourant au CLCA et être sûres de conserver leur emploi<sup>17</sup>.

*Les bénéficiaires du CLCA ayant cessé leur activité sont plus âgées, moins diplômées, et habitent plus souvent Paris que celles l'ayant simplement réduite*

Les bénéficiaires du CLCA ayant cessé leur activité sont moins souvent âgées de moins de 30 ans que celles qui ont simplement réduit leur temps de travail<sup>18</sup>. On peut supposer que les jeunes redoutent davantage l'effet négatif d'une cessation d'activité en début de carrière sur leur parcours professionnel ultérieur que les autres.

Par ailleurs, parmi les femmes ayant deux enfants ou plus, celles bénéficiant d'un CLCA à taux plein sont moins diplômées (tableaux 2 et 4). L'investissement « à temps plein » dans la parentalité pourrait être en soi perçu comme une forme d'accomplissement social plus prégnant pour les mères les moins diplômées. Celles-ci pourraient aussi juger leur emploi antérieur peu intéressant. Cette différence de diplôme ne s'observe pas pour les mères d'un seul enfant. Malgré le caractère forfaitaire de l'allocation, qui pourrait inciter davantage les femmes les moins qualifiées à interrompre leur activité à l'occasion de la naissance du premier enfant, la chute du taux d'activité des mères d'un premier enfant lors de la mise en place du CLCA en 2004 est en effet aussi fréquente parmi les moins diplômées que parmi les plus diplômées ; l'octroi du CLCA aux familles n'ayant qu'un seul enfant à charge aurait donc modifié les comportements d'activité de toutes les catégories de mères, qui l'utilisent largement comme une prolongation du congé de maternité (Ananian, 2010). Les mères qui y recourent auraient probablement repris leur activité dès la fin du congé de maternité avant l'accès à cette prestation.

Les femmes ayant cessé leur activité professionnelle habitent plus souvent Paris ou la région parisienne que celles ayant diminué leur temps de travail. Ce comportement peut s'expliquer par la faiblesse relative du nombre de places d'accueil pour les enfants de moins de trois ans dans cette zone d'habitation (Borderies, 2012). La moitié des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein habitant Paris ou la région parisienne évoquent l'absence de mode d'accueil adéquat pour expliquer leur cessation d'activité, contre un tiers en moyenne (encadré 3). C'est dans la région parisienne et dans les agglomérations de 20 000 à moins de 100 000 habitants que la proportion de bénéficiaires à taux plein qui auraient souhaité un autre mode de garde est la plus forte (Berger et al., 2006).

<sup>15</sup> Les salariées justifiant de neuf mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent ainsi, à l'issue de leur congé de maternité légal, prendre un congé supplémentaire rémunéré de 45 jours calendaires à plein salaire ou de 90 jours calendaires à demi-salaire, si le congé de maternité a été indemnisé par l'employeur. La perception du CLCA peut se cumuler à la perception de ce congé supplémentaire (HCF, 2009).

<sup>16</sup> Pour la quasi-totalité des bénéficiaires, la cessation ou réduction d'activité lors de la perception du CLCA semble le résultat d'un choix. En effet, parmi les bénéficiaires ayant cessé leur activité à l'entrée du CLCA, seulement 1 % ont été licenciées ou n'ont pas pu renouveler leur contrat qui arrivait à son terme. De même, parmi les bénéficiaires ayant diminué leur temps de travail, seulement 2 % déclarent que cette réduction leur a été imposée par leur employeur.

<sup>17</sup> La prise d'un congé parental n'est pas introduite parmi les variables explicatives de la modélisation du type de CLCA perçu, en raison de la suspicion d'endogénéité. En effet, on peut supposer que les femmes remplissant les conditions pour bénéficier du congé parental décident en premier lieu de cesser ou de réduire leur activité. Ce n'est qu'après avoir pris cette décision qu'elles font valoir leurs droits pour être couvertes par un congé parental. On peut alors supposer que les femmes optant pour une réduction d'activité vont moins fréquemment demander un congé parental partiel, puisque leur emploi est déjà conservé, tandis que celles optant pour une cessation d'activité n'ont pas d'autre choix que de demander à être couvertes par un congé parental afin de retrouver leur emploi à l'issue de leur interruption d'activité.

<sup>18</sup> Les statistiques descriptives indiquent à l'inverse une proportion de moins de 30 ans plus élevée parmi les femmes entrées en CLCA à taux plein que parmi celles entrées à taux réduit (37 % contre 31 %, tableau 2). Cette différence s'explique en réalité par un effet revenu. Les moins de 30 ans sont aussi celles qui perçoivent les revenus d'activité les plus faibles (46 % des bénéficiaires de moins de 30 ans percevaient moins de 1 250 euros nets mensuels dans le cadre de leur emploi précédant la perception du CLCA, contre 33 % en moyenne), plus souvent perçus par les femmes ayant cessé totalement leur activité. En contrôlant du revenu d'activité, le coefficient estimé associé aux moins de 30 ans affectant la probabilité de percevoir un CLCA à taux plein plutôt qu'un CLCA à taux réduit change de signe et devient significativement négatif (tableau 4).

*Une durée de cessation d'activité courte aux conséquences limitées pour un enfant, et des charges familiales pesantes en cas de plusieurs enfants en bas âge*

Les femmes n'ayant qu'un seul enfant sont plus nombreuses parmi les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein que parmi celles le percevant à taux réduit. Alors que l'activité féminine globale décroît avec le nombre d'enfants (Minni, Moschion, 2010) et que les mères en congé parental total sont d'autant plus nombreuses que le nombre d'enfants est élevé (Crenner, 2011), la forte proportion de femmes n'ayant qu'un seul enfant parmi les bénéficiaires entrées dans un CLCA à taux plein peut s'expliquer par la durée maximale de perception. Celle-ci étant moins longue que dans le cas de plusieurs enfants (section 1.1), l'arrêt d'activité en recourant au CLCA a potentiellement moins de conséquences négatives sur la carrière professionnelle.

En revanche, les femmes ayant plusieurs enfants de moins de trois ans juste avant de bénéficier du CLCA sont plus nombreuses parmi les bénéficiaires ayant cessé leur activité professionnelle que parmi celles qui ont diminué leur temps de travail (20 % contre 16 %). En effet, avoir plusieurs enfants en bas âge accroît les charges familiales, peut multiplier les problèmes liés à la garde des enfants, et rendre ainsi la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle plus difficile.



Tableau 2 : Caractéristiques des bénéficiaires en juillet 2009 (un à trois mois avant de bénéficier du CLCA)

En %

	Un enfant		Plusieurs enfants		Ensemble		Total
	Taux plein	Taux réduit	Taux plein	Taux réduit	Taux plein	Taux réduit	
<b>Caractéristiques de la femme bénéficiaire</b>							
<b>Age</b>							
Moins de 30 ans	59	56	28	21	37	31	34
30-34 ans	27	33	41	45	37	42	40
35-39 ans	10	7	26	28	22	23	22
40 ans et plus	3	3	4	5	4	4	4
<b>Diplôme</b>							
Non diplômée ou brevet des collèges	4	1	9	1	7	1	4
CAP, BEP	13	9	20	8	18	8	13
Bac	25	15	25	14	25	15	19
Bac + 2	27	29	17	25	20	26	23
Supérieur à bac + 2	32	46	30	52	30	50	41
<b>Parcours professionnel depuis la fin des études</b>							
A travaillé régulièrement et pratiquement sans interruption	84	88	72	88	76	88	82
A connu des périodes sans activité professionnelle	16	12	28	12	24	12	18
<b>Contrat de travail</b>							
CDI ou titulaire de la fonction publique	93	97	95	96	94	96	95
Contrat à durée limitée	7	3	5	4	6	4	5
<b>Secteur d'activité</b>							
Education	4	17	15	29	12	26	19
Santé, action sociale / Public	7	18	8	16	8	16	12
Santé, action sociale / Privé	12	15	11	9	12	11	11
Services	15	15	19	12	18	13	15
Commerce	34	13	26	10	28	11	19
Administration	8	7	6	9	7	8	8
Industrie	7	8	7	8	7	8	7
Construction	3	2	2	1	2	2	2
Activités financières ou immobilières	8	4	3	3	4	3	4
Autre / NSP (y compris agriculture)	1	2	3	2	2	2	2
<b>Ancienneté chez l'employeur</b>							
Moins d'un an	6	2	3	5	4	4	4
Plus d'un an	94	98	97	95	96	96	96
<b>Temps de travail</b>							
Temps complet	83	99	64	94	70	95	83
Temps partiel	17	1	36	6	30	5	17
<b>Travail entre 19h et 7h</b>							
Au moins occasionnellement	36	30	39	32	38	31	35
Jamais	64	70	61	68	62	69	65
<b>Travail le week-end</b>							
Toutes les semaines	31	14	57	43	26	12	19
Moins fréquemment	69	86	43	57	74	88	81
<b>Temps de trajet</b>							
Moins de 30 minutes	62	63	66	70	65	68	67
30-59 minutes	26	27	24	23	25	24	24
Au moins 1 heure	10	9	9	6	9	7	8
Variable	2	1	1	1	1	1	1
<b>Type d'horaires</b>							
Identiques	55	59	58	66	57	64	61
Alternés	3	6	6	4	5	4	5
Variables d'un jour à l'autre	26	25	24	23	24	23	24
Variables d'une semaine sur l'autre	15	10	13	8	14	8	11
<b>Possibilité de modifier facilement ses horaires en cas d'imprévu d'ordre familial</b>							
Oui	41	45	37	39	39	40	39
Non	59	55	63	61	61	60	61
<b>Revenu d'activité (net mensuel)</b>							
Inférieur à 1000 euros	17	3	23	3	21	3	12
1000-1249 euros	33	23	36	13	35	16	25
1250-1499 euros	21	21	17	20	18	20	19
1500-1999 euros	21	40	17	45	18	44	32
Au moins 2000 euros	7	13	7	18	7	17	12

Note : la catégorie socioprofessionnelle déclarée par les enquêtés n'est pas diffusée dans les données de l'enquête.

Lecture : 59 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein ayant un seul enfant ont moins de 30 ans.

Champ : femmes entrées dans le dispositif du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, ayant cessé ou diminué leur activité entre ces deux dates, et qui étaient salariées en juillet 2009.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.

Document d'études - Dares - 2013 - Cesser ou réduire son activité professionnelle en recourant au Complément de libre choix d'activité (CLCA) 15

Tableau 3 : Caractéristiques du ménage et du conjoint des bénéficiaires avant la perception du CLCA

En %

	Un enfant		Plusieurs enfants		Ensemble		Total
	Taux plein	Taux réduit	Taux plein	Taux réduit	Taux plein	Taux réduit	
<b>Caractéristiques du ménage</b>							
<b>Taille d'unité urbaine</b>							
Commune rurale	22	29	31	34	28	33	31
Moins de 200 000 habitants	34	32	31	29	32	30	31
Au moins 200 000 habitants	28	28	20	20	22	22	22
Paris	16	11	19	16	18	15	16
<b>Nombre et âge des enfants</b>							
1 enfant	100	100			29	27	28
2 enfants dont 1 de moins de trois ans			47	59	33	44	39
2 enfants dont 2 de moins de trois ans			24	19	17	14	15
≥ 3 enfants dont 1 de moins de trois ans			25	19	18	14	16
≥ 3 enfants dont 2/3 de moins de trois ans			5	2	4	2	3
<b>Caractéristiques du conjoint (1)</b>							
<b>Secteur d'activité</b>							
Education	3	9	5	9	4	9	7
Santé, action sociale / Public	3	4	1	3	2	3	3
Santé, action sociale / Privé	4	3	2	4	3	4	3
Services	18	18	20	17	19	17	18
Commerce	14	11	14	10	14	10	12
Administration	10	5	6	7	7	6	7
Industrie	17	20	23	25	21	23	22
Construction	11	11	9	9	10	9	9
Activités financières ou immobilières	2	2	1	3	2	3	2
Agriculture	2	3	2	2	2	2	2
Autre / NSP	6	4	5	4	5	4	5
Indépendant	9	10	12	9	11	9	10
<b>Temps de trajet</b>							
Moins de 30 minutes	62	61	58	57	59	58	59
30-59 minutes	25	28	25	28	25	28	26
Au moins 1 heure	10	9	14	13	13	12	13
Impossible de donner une durée moyenne / NSP	2	2	3	2	3	2	3
<b>Travail entre 19h et 7h</b>							
Au moins occasionnellement	51	48	58	49	56	48	52
Jamais	49	52	42	51	44	52	48
<b>Travail le week-end</b>							
Toutes les semaines	16	14	18	13	17	13	15
Moins fréquemment	84	86	82	87	83	87	85
<b>Ecart de revenus entre homme et femme en juillet 2009</b>							
Revenu de l'homme < Revenu de la femme	12	18	9	20	10	20	15
Revenu de l'homme = Revenu de la femme (2)	24	33	16	30	18	31	25
Revenu de l'homme > Revenu de la femme	57	45	70	45	66	45	55
L'homme ne travaille pas en juillet 2009	7	4	6	4	6	4	5

(1) Les caractéristiques professionnelles du conjoint sont celles relatives à l'emploi qu'il occupait en juillet 2009 s'il travaillait à cette date, ou dans le dernier emploi occupé s'il ne travaillait pas à cette date. L'écart de revenus entre le conjoint et la bénéficiaire est observé en juillet 2009.

(2) Les revenus de l'homme et de la femme sont considérés ici comme égaux dès lors qu'ils sont situés dans la même tranche de revenu mensuel net (euros) parmi les suivantes : inférieur à 750, 750-999, 1000-1249, 1250-1499, 1500-1999, 2000-2499, 2500 et plus.

Lecture : 33 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit vivent dans une commune rurale.

Champ : femmes entrées dans le dispositif du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, ayant cessé ou diminué leur activité entre ces deux dates, et qui étaient salariées en juillet 2009.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.

Tableau 4 : Probabilité de percevoir un CLCA à taux plein plutôt qu'un CLCA à taux réduit

	Tous		Un enfant		Plusieurs enfants	
	Odds ratio	Sig	Odds ratio	Sig	Odds ratio	Sig
<b>Caractéristiques de la femme bénéficiaire (1)</b>						
<b>Age</b>						
Moins de 30 ans	0,7 ***		0,7 *		0,7 **	
30-34 ans	Réf.		Réf.		Réf.	
35-39 ans	1,0 ns		1,8 *		0,9 ns	
40 ans et plus	0,8 ns		1,6 ns		0,6 *	
<b>Diplôme</b>						
Non diplômée ou brevet des collèges	2,5 ***		2,6 ns		2,5 **	
CAP, BEP	1,2 ns		1,1 ns		1,4 ns	
Bac	Réf.		Réf.		Réf.	
Bac + 2	0,8 ns		1,4 ns		0,6 **	
Supérieure à Bac + 2	0,8 ns		1,4 ns		0,7 *	
<b>Parcours professionnel depuis la fin des études</b>						
A travaillé régulièrement et pratiquement sans interruption	Réf.		Réf.		Réf.	
A connu des périodes sans activité professionnelle	1,4 **		0,6 *		1,9 ***	
<b>Type de contrat</b>						
CDI ou titulaire de la fonction publique	Réf.		Réf.		Réf.	
Contrat à durée limitée	1,5 ns		2,6 **		1,0 ns	
<b>Secteur d'activité</b>						
Education	0,4 ***		0,2 ***		0,5 ***	
Santé, action sociale / Public	0,4 ***		0,5 *		0,4 ***	
Santé, action sociale / Privé	0,7 ns		0,7 ns		0,7 ns	
Services	Réf.		Réf.		Réf.	
Commerce	1,1 ns		2,0 **		0,7 ns	
Administration	1,0 ns		1,7 ns		0,7 ns	
Industrie	1,1 ns		1,2 ns		1,0 ns	
Construction	1,5 ns		2,4 ns		1,1 ns	
Activités financières ou immobilières	1,5 ns		2,5 **		1,0 ns	
Autre / NSP (y compris agriculture)	1,2 ns		1,7 ns		0,8 ns	
<b>Ancienneté dans l'emploi</b>						
Moins d'un an	0,6 *		1,2 ns		0,4 **	
Plus d'un an	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Temps de travail</b>						
Temps complet	Réf.		Réf.		Réf.	
Temps partiel	4,9 ***		11,6 ***		4,5 ***	
<b>Travail entre 19h et 7h</b>						
Au moins occasionnellement	1,3 **		1,3 ns		1,3 ns	
Jamais	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Travail le week-end</b>						
Toutes les semaines	1,5 **		1,6 *		1,5 *	
Moins fréquemment	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Type d'horaires</b>						
Identiques	Réf.		Réf.		Réf.	
Alternés	1,2 ns		0,7 ns		1,4 ns	
Variables d'un jour à l'autre	1,0 ns		1,0 ns		1,1 ns	
Variables d'une semaine sur l'autre	1,2 ns		1,4 ns		1,2 ns	
<b>Temps de trajet domicile-travail</b>						
Moins de 30 minutes	Réf.		Réf.		Réf.	
30-59 minutes	1,2 ns		1,1 ns		1,3 ns	
Au moins 1 heure	1,9 ***		1,5 ns		2,5 ***	
Impossible de donner une durée moyenne / NSP	2,1 ns		3,9 ns		1,3 ns	

	Tous		Un enfant		Plusieurs enfants	
	Odds ratio	Sig	Odds ratio	Sig	Odds ratio	Sig
<b>Possibilité de modifier facilement ses horaires en cas d'imprévu d'ordre familial</b>						
Oui	0,8 *		0,8 ns		0,8 ns	
Non	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Revenu d'activité (net mensuels)</b>						
Inférieur à 1000 euros	2,2 ***		1,4 ns		2,2 ***	
1000-1249 euros	1,6 ***		1,1 ns		1,9 ***	
1250-1499 euros	Réf.		Réf.		Réf.	
1500-1999 euros	0,6 ***		0,6 *		0,6 ***	
Au moins 2000 euros	0,5 ***		0,2 ***		0,5 **	
<b>Caractéristiques du ménage</b>						
<b>Taille d'unité urbaine de résidence</b>						
Commune rurale	0,8 ns		0,7 ns		0,9 ns	
Moins de 200 000 habitants	1,0 ns		0,9 ns		1,1 ns	
Au moins 200 000 habitants	Réf.		Réf.		Réf.	
Paris	1,8 ***		1,9 *		1,9 ***	
<b>Nombre et âge des enfants en juillet 2009</b>						
1	1,5 ***					
2 dont 1 de moins de trois ans	Réf.				Réf.	
2 dont 2 de moins de trois ans	1,7 ***				1,7 ***	
≥ 3 dont 1 de moins de trois ans	1,0 ns				1,0 ns	
≥ 3 dont 2/3 de moins de trois ans	2,3 ***				2,3 **	
<b>Caractéristiques du conjoint (2)</b>						
<b>Secteur d'activité</b>						
Education	0,9 ns		0,6 ns		0,9 ns	
Santé, action sociale / Public	0,6 ns		1,5 ns		0,3 **	
Santé, action sociale / Privé	0,9 ns		1,5 ns		0,7 ns	
Services	Réf.		Réf.		Réf.	
Commerce	1,1 ns		0,8 ns		1,2 ns	
Administration	1,4 ns		1,9 ns		1,1 ns	
Industrie	0,9 ns		0,8 ns		0,8 ns	
Construction	0,7 ns		0,7 ns		0,7 ns	
Activités financières ou immobilières	1,0 ns		1,4 ns		0,7 ns	
Agriculture	0,7 ns		0,6 ns		0,8 ns	
Autre / NSP	1,0 ns		1,3 ns		0,7 ns	
Indépendant	1,3 ns		1,3 ns		1,3 ns	
<b>Temps de trajet domicile-travail</b>						
Moins de 30 minutes	Réf.		Réf.		Réf.	
30-59 minutes	1,0 ns		1,1 ns		0,9 ns	
Au moins 1 heure	1,0 ns		1,2 ns		0,8 ns	
Impossible de donner une durée moyenne / NSP	0,9 ns		1,2 ns		0,8 ns	
<b>Travail entre 19h et 7h</b>						
Au moins occasionnellement	1,0 ns		0,9 ns		1,1 ns	
Jamais	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Travail le week-end</b>						
Toutes les semaines	1,1 ns		0,8 ns		1,2 ns	
Moins fréquemment	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Ecart de revenus entre homme et femme en juillet 2009</b>						
Revenu homme < Revenu femme	1,0 ns		1,0 ns		0,9 ns	
Revenu homme = Revenu femme (3)	Réf.		Réf.		Réf.	
Revenu homme > Revenu femme	1,3 *		1,1 ns		1,4 *	
L'homme ne travaillait pas juste avant le CLCA	1,2 ns		1,4 ns		1,1 ns	

(1) Les caractéristiques professionnelles de la femme sont celles relatives à l'emploi qu'elle occupait en juillet 2009, soit un à trois mois avant de bénéficier du CLCA. Le nombre et l'âge des enfants sont également mesurés à la date de juillet 2009.

(2) cf. note 1 tableau 3.

(3) cf. note 2, tableau 3.

Note : les résultats ci-dessus sont ceux issus de trois modélisations logistiques de la probabilité de percevoir un CLCA à taux plein plutôt qu'un CLCA à taux réduit : la première porte sur l'ensemble des bénéficiaires, la deuxième sur celles ayant un enfant, et la dernière sur celles ayant deux enfants ou plus. Le tableau indique les rapports de chance (« odds-ratio ») associés à chaque modalité de variable. Le nombre d'astérisques indique le niveau de significativité : \*\*\* = significatif au seuil de 1 % ; \*\* = significatif au seuil de 5 % ; \* = significatif au seuil de 10 %, ns = non significatif. Un odds-ratio supérieur à 1 (resp. inférieur à 1) signifie que cette modalité est associée à une probabilité plus forte (resp. moins forte) de percevoir un CLCA à taux plein par rapport à la modalité de référence (Réf.).

Lecture : toutes les autres caractéristiques étant identiques, les femmes ayant connu des périodes sans activité professionnelle depuis leurs études ont 1,4 fois plus de chances de percevoir un CLCA à taux plein que celles ayant travaillé régulièrement et pratiquement sans interruption.

Champ : femmes entrées dans le dispositif du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, ayant cessé ou diminué leur activité lors de la perception du CLCA, salariées en juillet 2009.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.

### Encadré 3 : Des motivations différentes selon les caractéristiques de l'emploi initial

Interrogées sur les raisons de leur cessation d'activité ou diminution de leur temps de travail à l'entrée du CLCA, les femmes en couple partagent quasiment toutes l'envie de s'occuper de leur enfant (tableau A). Pour les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein, les trois autres principales raisons qui ressortent ensuite, citées chacune par environ un tiers des bénéficiaires, sont le fait que ce n'était pas intéressant financièrement de continuer à travailler, des horaires de travail ou un temps de trajet contraignants, et l'absence de mode de garde adéquat (tableau A-1). Les bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit, quant à elles, invoquent l'envie de travailler moins (citée par 62 %), puis des conditions de travail difficilement conciliables avec une vie de famille (42 %) avant la raison financière (24 %) (tableau A-2). Par ailleurs, 16 % des femmes ayant cessé leur activité et 10 % l'ayant diminué déclarent que ce comportement correspond à un souhait de leur conjoint.

Tableau A : Raisons citées par les bénéficiaires pour expliquer la cessation d'activité ou la diminution du temps de travail

Tableau A-1 : Raisons de cessation d'activité

	En %
<b>Souhait de s'occuper de son enfant</b>	<b>96</b>
<b>Ce n'était pas intéressant financièrement</b>	<b>37</b>
<b>A cause des horaires ou du temps de trajet *</b>	<b>36</b>
<b>N'a pas trouvé de mode de garde adéquat</b>	<b>34</b>
<b>Souhait du conjoint</b>	<b>16</b>
<b>Ne se plaisait pas au travail *</b>	<b>13</b>
<b>Autre raison</b>	<b>13</b>
Dont : prolonger le congé maternité, allaiter...	3,2
Dont : problèmes de santé	2,1
Dont : déménagement ou mutation du conjoint	2,2
Dont : changement de cap professionnel, formation...	1,7
Dont : conjoint peu disponible	1,0
Dont : contrat de travail bientôt arrivé à terme	0,8
Dont : autre	2,4

Tableau A-2 : Raisons de diminution du temps de travail

	En %
<b>Souhait de s'occuper de son enfant</b>	<b>97</b>
<b>Envie de travailler moins</b>	<b>62</b>
<b>Conditions de travail difficilement conciliables avec la vie de famille</b>	<b>42</b>
<b>Ce n'était pas intéressant financièrement</b>	<b>24</b>
<b>Absence de mode de garde adéquat</b>	<b>16</b>
<b>Souhait du conjoint</b>	<b>10</b>
<b>Imposé par l'employeur</b>	<b>2</b>
<b>Autre raison</b>	<b>6</b>
Dont : avoir plus de temps, charges familiales importantes	1,6
Dont : conjoint peu disponible	1,6
Dont : enfant en mauvaise santé	0,5
Dont : autre	2,3

\* Questions non posées aux personnes qui ont été licenciées ou dont le contrat est arrivé à terme et qui n'ont pas pu le renouveler (soit moins de 1 % des personnes ayant cessé leur activité lors de la perception du CLCA).

Note : les bénéficiaires pouvaient indiquer plusieurs raisons. Le détail des « autres raisons » est issue de l'exploitation des précisions apportées en clair par les enquêtées. Ces raisons n'ont pas été directement proposées aux femmes ayant cessé leur activité.

Champ : femmes entrées dans le dispositif du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, ayant cessé leur activité entre ces deux dates, salariées en juillet 2009.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.

Note : les bénéficiaires pouvaient indiquer plusieurs raisons. Le détail des « autres raisons » est issue de l'exploitation des précisions apportées en clair par les enquêtées. Ces raisons n'ont pas été directement proposées aux femmes ayant diminué leur temps de travail.

Champ : femmes entrées dans le dispositif du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, ayant diminué leur activité entre ces deux dates, salariées en juillet 2009.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.

Les bénéficiaires mettent en avant des raisons différentes selon l'emploi qu'elles occupaient avant d'entrer dans le dispositif. Ainsi, les femmes percevant des revenus d'activité modestes évoquent plus souvent une raison financière pour expliquer leur arrêt ou réduction d'activité : parmi les femmes qui percevaient des revenus d'activité nets mensuels inférieurs à 1 000 euros, 55 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein et 55 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit estiment que cela n'était pas intéressant financièrement de continuer à travailler ou de rester à leur temps de travail initial contre respectivement 37 % et 24 % en moyenne.

Par ailleurs, les femmes ayant des horaires de travail atypiques ou peu souples mettent plus souvent en avant un problème de mode d'accueil ou de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. En effet, parmi les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein, 42 % de celles travaillant au moins occasionnellement tôt le matin, tard le soir ou de nuit et 41 % de celles travaillant tous les week-ends citent l'absence de mode de garde adéquat, contre un tiers en moyenne. Parmi les bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit, 60 % de celles travaillant au moins occasionnellement tôt le matin, tard le soir ou de nuit expliquent leur réduction d'activité par des conditions de travail difficilement conciliables avec leur vie de famille, contre 42 % en moyenne. Cette raison est également citée par celles travaillant tous les week-ends (53 %) ainsi que celles ne pouvant pas facilement modifier leurs horaires de travail en cas d'imprévu familial (49 %).

Par ailleurs, la moitié des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein habitant Paris ou la région parisienne évoquent l'absence de mode d'accueil adéquat et plus de la moitié des bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit ayant plusieurs enfants en bas âge expliquent leur réduction d'activité par des conditions de travail difficilement compatibles avec une vie de famille.

Enfin, 61 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein dont le trajet domicile-travail dépasse l'heure mettent en cause ce temps de trajet et/ou leurs horaires de travail pour expliquer leur cessation d'activité (contre un peu plus d'un tiers en moyenne).

### 3.2 Les trajectoires des bénéficiaires à la sortie du dispositif

Cette partie analyse les situations professionnelles à la sortie du CLCA des anciennes bénéficiaires du dispositif ayant diminué ou cessé leur activité professionnelle au moment de le percevoir. Elle examine en particulier trois comportements : sortir du CLCA avant la fin des droits, retravailler après la sortie d'un CLCA à taux plein, avoir diminué son temps de travail entre avant et après le dispositif. Des modélisations logistiques sont mises en œuvre afin d'isoler l'influence des caractéristiques des bénéficiaires, de leur ménage, et de leur conjoint sur chacun de ces comportements. Cependant, les informations disponibles dans l'enquête « sortants » étant plus limitées sur le conjoint que dans l'enquête « entrants », l'analyse est de ce fait moins développée.

#### 3.2.1 Les sorties du CLCA avant la fin des droits

Les bénéficiaires du CLCA peuvent percevoir la prestation pendant une durée limitée (section 1.1). La majorité (72 %) des bénéficiaires sorties du dispositif entre août et octobre 2009 et ayant diminué ou cessé leur activité professionnelle au moment de percevoir le CLCA l'ont perçu jusqu'à la fin de leurs droits. Néanmoins, une proportion non négligeable (28 %) sont sorties du dispositif avant que la durée maximale de perception ne soit atteinte. Ces sorties précoces ont lieu en grande partie (85 %) suite à un accroissement de leur temps de travail : reprise d'une activité à temps complet ou à plus de 80 % d'un temps complet. Diverses raisons peuvent expliquer ces reprises, notamment le souhait d'améliorer sa situation financière, l'envie de reprendre un emploi ou de travailler davantage, ou encore le fait d'avoir trouvé un mode de garde approprié.

Sortir avant la fin des droits suite à une reprise d'activité à plus de 80 % d'un temps complet est plus fréquent parmi les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein que parmi celles ayant perçu un CLCA à taux réduit (26 % contre 21 %) <sup>19</sup>. L'éloignement du marché du travail étant plus important pour les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein, il est possible que ces dernières souhaitent limiter les effets potentiellement négatifs sur leur carrière future en reprenant plus rapidement leur activité professionnelle que les bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit.

En outre, les femmes ayant un seul enfant sortent moins souvent avant la fin de leurs droits pour reprendre une activité à plus de 80 % d'un temps complet que celles ayant deux enfants (19 % contre 29 %) <sup>20</sup> et ce, quel que soit le type de CLCA perçu. Ceci s'explique très probablement par une période maximale de perception beaucoup plus courte pour un premier enfant (section 1.1). Les femmes ayant trois enfants ou plus sortent elles aussi moins souvent pour reprendre un emploi à temps de travail standard avant la fin des droits (19 %) que celles en ayant deux. Ceci peut s'expliquer par un temps consacré aux activités parentales par les mères qui augmente plus fortement lors de l'arrivée d'un troisième enfant relativement à l'arrivée d'un deuxième (de Saint Pol, Bouchardon, 2013).

#### 3.2.2 Travailler à la sortie du CLCA

*Un quart des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein ne retravaille pas quelques mois après la sortie du dispositif*

Quel que soit le type de CLCA perçu, 85 % des anciennes bénéficiaires du CLCA ayant diminué ou cessé leur activité professionnelle à l'entrée du dispositif travaillent six à neuf mois après la sortie. Pour les 15 % qui ne travaillent pas, il ne s'agit pas toujours d'un choix : 58 % se déclarent à la recherche d'un emploi.

Logiquement, les bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit, ne s'étant pas arrêtées de travailler lors de la perception du CLCA, travaillent quasiment toutes quelques mois après la sortie du dispositif. En revanche, 26 % des bénéficiaires ayant cessé leur activité lors de la perception du CLCA ne travaillent pas à la sortie.

*Les femmes en emploi stable avant l'entrée dans le CLCA travaillent plus fréquemment à la sortie*

A caractéristiques observées identiques (tableau 5), la stabilité de l'emploi occupé antérieurement favorise la reprise d'une activité professionnelle à la sortie du CLCA à taux plein : les femmes en CDI avant l'entrée

<sup>19</sup> Cet écart persiste à caractéristiques contrôlées dans une modélisation logistique de la probabilité de sortir avant la fin des droits en reprenant une activité professionnelle à plus de 80 % d'un temps complet. Les variables de contrôle introduites sont : les caractéristiques sociodémographiques de la bénéficiaire (âge, diplôme), les caractéristiques de l'emploi qu'elle occupait avant le CLCA (temps de travail, type de contrat, secteur d'activité, revenu net mensuel d'activité), le type de CLCA perçu (taux plein ou taux réduit), le nombre d'enfants et le diplôme du conjoint.

<sup>20</sup> Cet écart persiste à caractéristiques de la femme, du ménage et du conjoint contrôlées (cf. note précédente).

dans le CLCA retravaillent plus souvent quelques mois après la sortie du dispositif (78 %) que celles en contrat à durée limitée (48 %, annexe 2).

Par ailleurs, les femmes qui occupaient un emploi dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale du secteur public, de l'administration ou dans le secteur des activités financières ou immobilières avant l'entrée dans le CLCA travaillent plus souvent à la sortie du dispositif que les autres. Les deux premiers secteurs offrent davantage de possibilités pour concilier vie familiale et vie professionnelle que d'autres secteurs (section 3.1). Le secteur des activités financières et immobilières propose également des avantages en nature et financiers facilitant l'aménagement des temps de vie lors de la reprise du travail tels que des établissements d'accueil des enfants (crèches ou places en crèches, garderie, centre aéré) ou des aides financières à la garde des enfants (Lefèvre, Pailhé, Solaz, 2008).

D'autre part, les bénéficiaires percevant de faibles revenus d'activité (inférieurs à 1 000 euros nets mensuels) avant l'entrée dans le CLCA retravaillent moins souvent quelques mois après la sortie du dispositif que les autres. Pour ces femmes, les coûts associés à une reprise d'activité (garde des enfants, transport...) peuvent les désinciter à retravailler.

En revanche, la quotité de temps travaillée avant le CLCA n'influence pas la reprise d'une activité professionnelle à la sortie.

*Plus le nombre d'enfants augmente, moins les femmes reprennent une activité professionnelle à la sortie du CLCA*

Plus le nombre d'enfants est élevé, moins les anciennes bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent à la sortie du CLCA (tableau 5). De nombreuses études ont montré que les femmes ayant plusieurs enfants sont plus souvent inactives (Minni, Moschion, 2010). En outre, la durée de perception du CLCA potentiellement plus longue pour les bénéficiaires ayant plusieurs enfants que pour celles n'en ayant qu'un induit un éloignement du marché du travail qui peut rendre plus difficile le retour à l'emploi à la sortie du dispositif.

En revanche, et de manière un peu inattendue, ni l'âge de la bénéficiaire, ni son niveau de diplôme<sup>21</sup> ne semblent liés au fait de retravailler à la sortie du dispositif, à autres caractéristiques identiques. En revanche, ces deux caractéristiques ont une influence sur le choix de cesser plutôt que de réduire son activité lors de l'entrée dans le dispositif (section 3.1).

*Le diplôme du conjoint influence les chances de la bénéficiaire de retravailler à la sortie du CLCA*

Les anciennes bénéficiaires d'un CLCA à taux plein dont le conjoint a un diplôme de niveau supérieur au bac ont plus de chances de retravailler à la sortie du CLCA que celles dont le conjoint a un diplôme de niveau bac (tableau 5). Les pères diplômés du supérieur auraient peut-être une perception plus positive du travail des mères. Ils sont par exemple moins souvent d'accord avec l'idée qu'« un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir du fait que sa mère travaille » que les non diplômés (Rault, Letrait, 2009).

---

<sup>21</sup> Bien qu'apparemment la proportion de bénéficiaires en emploi augmente avec le diplôme (annexe 2), cet effet s'affaiblit une fois tenu compte du revenu d'activité et disparaît suite à l'introduction de l'ensemble des caractéristiques observées de la femme, du ménage et du conjoint (tableau 5).

Tableau 5 : Probabilité de travailler à la sortie du CLCA pour les anciennes bénéficiaires d'un CLCA à taux plein

	Odds Ratio	Sig
<b>Caractéristiques de la femme bénéficiaire</b>		
<b>Age</b>		
Moins de 30 ans	1,3	ns
30-34 ans	Réf.	
35-39 ans	0,9	ns
40 ans et plus	0,9	ns
<b>Diplôme</b>		
Inférieur au bac	0,7	ns
Bac	Réf.	
Bac + 2 ou plus	1,1	ns
<b>Temps de travail avant CLCA</b>		
Temps complet	Réf.	
Temps partiel	1,1	ns
<b>Type de contrat avant CLCA</b>		
CDI ou titulaire de la fonction publique	Réf.	
Contrat à durée limitée	0,4	***
<b>Secteur d'activité avant CLCA</b>		
Éducation	3,2	***
Santé, action sociale / Public	3,0	**
Santé, action sociale / Privé	1,8	ns
Services	Réf.	
Commerce	1,6	*
Administration	2,9	**
Industrie	1,4	ns
Activités financières ou immobilières	3,7	**
Autre (y compris agriculture et construction)	1,2	ns
<b>Revenu d'activité avant CLCA (net mensuel)</b>		
Inférieur à 1000 euros	0,5	*
1000-1249 euros	0,8	ns
1250-1499 euros	Réf.	
1500-1999 euros	0,9	ns
Au moins 2000 euros	0,8	ns
<b>Autres caractéristiques</b>		
<b>Nombre d'enfants pendant le CLCA</b>		
Un enfant	2,3	***
Deux enfants	Réf.	
Trois enfants ou plus	0,7	*
<b>Diplôme du conjoint</b>		
Inférieur au bac	1,4	ns
Bac	Réf.	
Bac + 2 ou plus	1,7	**

Note : modélisation logistiquede la probabilité d'être en emploi à la sortie du CLCA plutôt que ne pas l'être. Le tableau indique les rapports de chance (« odds-ratio ») associés à chaque modalité de variable. Le nombre d'astérisques indique le niveau de significativité : \*\*\* = significatif au seuil de 1 % ; \*\* = significatif au seuil de 5 % ; \* = significatif au seuil de 10 %. Un odds-ratio supérieur à 1 (resp. inférieur à 1) signifie que cette modalité est associée à une probabilité plus forte (resp. moins forte) d'être en emploi à la sortie du CLCA par rapport à la modalité de référence (Réf.).

Lecture : toutes les autres caractéristiques étant identiques, les salariées qui travaillaient dans le secteur de l'éducation avant le CLCA ont 3,2 fois plus de chances de retravailler à la sortie du CLCA que les salariées qui travaillaient dans le secteur des services.

Champ : femmes sorties du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, ayant cessé leur activité au moment du CLCA et salariées avant la perception du CLCA.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA ; calculs Dares.

### 3.2.3 Parcours professionnel et temps de travail à la sortie du CLCA

L'analyse se limite désormais aux femmes ayant réduit ou cessé leur activité professionnelle à l'entrée du CLCA et qui travaillent à la sortie du dispositif. On s'intéresse à leur parcours professionnel, c'est-à-dire à l'emploi occupé et à leur temps de travail à la sortie du dispositif.

*Un parcours professionnel souvent continu, surtout pour les bénéficiaires ayant simplement réduit leur temps de travail au moment de la perception du CLCA*

Parmi les femmes travaillant à la sortie du CLCA, 77 % ont conservé l'emploi qu'elles occupaient avant de le percevoir<sup>22</sup>. Cette part atteint 87 % parmi les bénéficiaires n'ayant qu'un seul enfant, en lien avec une nouvelle fois avec une durée de perception du CLCA plus courte (contre 73 % parmi les bénéficiaires ayant au moins deux enfants).

Parmi celles qui travaillent à l'issue, les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein ont moins souvent conservé leur emploi initial (72 %) que celles à taux réduit (82 %, tableau 6). Les bénéficiaires à taux réduit ayant changé d'emploi ont toutefois quasiment toutes travaillé régulièrement et pratiquement sans interruption depuis la sortie du CLCA (16 %) ; seules 1 % ont connu des périodes sans activité professionnelle. En revanche, si 18 % des bénéficiaires à taux plein ont changé d'emploi mais ont travaillé régulièrement et pratiquement sans interruption depuis leur sortie, 10 % ont connu des périodes sans activité professionnelle. Certaines d'entre elles, en particulier celles non couvertes par un congé parental, ont pu en effet connaître une période de recherche d'emploi avant de trouver un autre emploi.

Tableau 6 : Parcours professionnel des femmes en emploi à la sortie du CLCA

	En %		
	Taux plein	Taux réduit	Ensemble
A conservé le même emploi	72	82	77
A changé d'emploi mais a travaillé régulièrement et pratiquement sans interruption depuis la sortie du CLCA	18	16	17
A changé d'emploi et a connu des périodes sans activité professionnelle depuis la sortie du CLCA	10	1	5
Ensemble	100	100	100

Lecture : 72 % des anciennes bénéficiaires d'un CLCA à taux plein exercent le même emploi à la sortie du dispositif que celui exercé avant l'entrée.

Champ : femmes sorties du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, qui étaient salariées avant la perception du CLCA, ayant cessé ou réduit leur activité au moment du CLCA et qui travaillent à la sortie du CLCA.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA ; calculs Dares.

#### *Le temps partiel se diffuse à la sortie du CLCA*

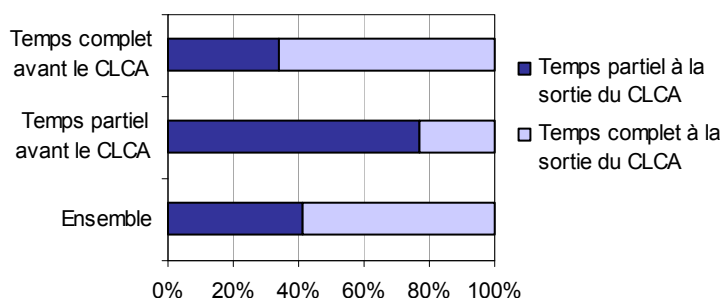
Le temps partiel est plus fréquent à la sortie du CLCA qu'avant. Ainsi, 41 % des femmes sont à temps partiel à la sortie du CLCA<sup>23</sup> contre 17 % avant la perception du dispositif. Plus précisément, parmi celles qui étaient à temps complet avant l'entrée dans le CLCA (83 %), un tiers sont à temps partiel à la sortie (graphique 2). Pour celles qui sont revenues à temps complet à la sortie, la réduction ou la cessation transitoire d'activité au cours du CLCA peut refléter leur souhait de passer plus de temps auprès de leur(s) enfant(s) en bas âge sur une période limitée.

<sup>22</sup> On considère que les bénéficiaires ont conservé l'emploi qu'elles occupaient avant de percevoir le CLCA si elles déclarent avoir le même employeur, la même profession et le même type de contrat de travail.

<sup>23</sup> Rappelons que la situation à la sortie du dispositif n'est appréhendée ici que six à neuf mois après la sortie et ne présage pas de la situation à plus long terme. Pour certaines femmes, le temps partiel pourrait être utilisé transitoirement pour pallier l'impossibilité d'accéder au mode de garde souhaité.



Graphique 2 : Temps de travail à la sortie du CLCA



Lecture : parmi les bénéficiaires travaillant à temps complet avant la perception du CLCA, 66 % travaillent à temps complet à la sortie.

Champ : femmes sorties du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, ayant réduit ou cessé leur activité lors de la perception du CLCA, salariées avant la perception du CLCA et qui travaillent à la sortie du CLCA.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA ; calculs Dares.

Au total, un tiers des bénéficiaires ayant réduit ou cessé leur activité au moment du CLCA et qui travaillent à la sortie, ont un temps de travail inférieur à celui précédant l'entrée dans le dispositif.

*Les femmes travaillant dans le secteur de la santé et de l'action sociale du secteur public ont plus souvent réduit leur temps de travail*

En contrôlant des caractéristiques observées de la bénéficiaire, de son conjoint et du ménage, on constate que les femmes qui travaillaient dans le secteur de la santé et de l'action sociale du secteur public avant de bénéficier du CLCA ont plus souvent réduit leur temps de travail à la sortie du dispositif (tableau 7). En revanche, les femmes ayant au moins deux enfants et qui travaillaient dans le secteur de l'éducation ont moins souvent réduit leur temps de travail. Travailler à temps complet tout en s'occupant de leurs enfants est en effet plus facile pour les enseignantes compte tenu de leur rythme de travail (Ernst, 2013). Ainsi, lorsque les mères travaillant dans le secteur de l'éducation modifient leur temps de travail en recourant au CLCA, elles reviennent ensuite plus souvent à leur temps de travail initial.

Les femmes ayant un enfant et qui travaillaient dans le secteur des activités financières ou immobilières réduisent moins souvent leur temps de travail à la sortie du dispositif. Comme vu précédemment, les prestations proposées aux parents dans les banques rendent possible l'allongement de la présence sur le lieu de travail ou encore du temps de travail (section 3.2.2). Cet effet n'est pas observé pour les femmes ayant plusieurs enfants.

*Parmi les mères ayant plusieurs enfants, celles en CDI ou à temps partiel avant l'entrée dans le CLCA réduisent moins souvent leur temps de travail à la sortie du dispositif*

Les femmes ayant plusieurs enfants et qui travaillaient à temps partiel avant l'entrée dans le CLCA ont moins souvent réduit leur temps de travail à la sortie (tableau 7). Pour ces femmes, l'ajustement du temps de travail, et ainsi peut-être le passage à temps partiel, a probablement déjà eu lieu auparavant suite à l'arrivée du premier enfant. Dans ce cas, elles seront moins enclines à souhaiter, ou auront moins de possibilités, de modifier à nouveau leur temps de travail à la sortie du CLCA.

En revanche, quand les bénéficiaires ayant plusieurs enfants étaient initialement en contrat à durée limitée, elles ont plus souvent réduit, de manière volontaire ou non, leur temps de travail que celles en contrat à durée indéterminée. Les femmes en contrat à durée limitée avant de percevoir le CLCA ont très majoritairement changé d'emploi à la sortie.

*Les femmes ayant cessé leur activité lors de la perception du CLCA reviennent plus souvent à leur temps de travail initial à la sortie du dispositif que celles ayant réduit leur activité au moment du CLCA*

A caractéristiques observées identiques, les anciennes bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit ont plus souvent réduit leur temps de travail à la sortie que celles à taux plein (tableau 7). Ainsi, alors que la majorité des bénéficiaires (68 %) retrouvent un temps de travail à la sortie équivalent voire supérieur à celui avant l'entrée du CLCA, cette part atteint 80 % parmi les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein, contre 58 % parmi les bénéficiaires à taux réduit (annexe 3). En d'autres termes, celles ayant cessé totalement de travailler reviennent plus souvent à leur temps de travail initial tandis qu'une partie de celles ayant seulement diminué leur temps de travail lors du CLCA maintiennent ce temps de travail plus faible à la sortie.

En revanche, ni le revenu d'activité perçu avant le CLCA ni le diplôme du conjoint n'influencent significativement la probabilité de réduire son temps de travail à la sortie du dispositif.

*Les jeunes femmes réduisent moins souvent leur temps de travail à la sortie du CLCA*

Plus les femmes sont âgées, plus leur temps de travail à la sortie du CLCA est inférieur à celui qu'elles avaient à l'entrée. Pour les femmes jeunes, revenir à leur temps de travail initial peut traduire une nouvelle fois leur volonté de préserver au mieux leurs possibilités d'évolution professionnelle.

En revanche, ni le diplôme, ni le nombre d'enfants n'influencent significativement l'ajustement du temps de travail à la sortie du CLCA par rapport à celui avant l'entrée. L'absence d'effet du diplôme pourrait s'expliquer par le champ de l'étude qui porte sur des femmes qui ont choisi de réduire ou de cesser leur activité au moment du CLCA et pour lesquelles le diplôme a déjà influencé ce choix.

Tableau 7 : Probabilité d'avoir un temps de travail à la sortie du CLCA plus faible que celui avant l'entrée

	Ensemble		Un enfant		Plusieurs enfants	
	Odds Ratio	Sig	Odds Ratio	Sig	Odds Ratio	Sig
<b>Caractéristiques de la femme bénéficiaire</b>						
<b>Age</b>						
Moins de 30 ans	0,6	***	0,5	***	0,8	ns
30-34 ans	Réf.		Réf.		Réf.	
35-39 ans	1,2	ns	1,1	ns	1,2	ns
40 ans et plus	1,6	**	2,8	ns	1,6	**
<b>Diplôme</b>						
Inférieur au bac	1,0	ns	1,3	ns	0,9	ns
Bac	Réf.		Réf.		Réf.	
Bac + 2 ou plus	1,1	ns	1,2	ns	1,1	ns
<b>Temps de travail avant CLCA</b>						
Temps complet	Réf.		Réf.		Réf.	
Temps partiel	0,7	*	1,0	ns	0,7	*
<b>Type de contrat avant CLCA</b>						
CDI ou titulaire de la fonction publique	Réf.		Réf.		Réf.	
Contrat à durée limitée	1,5	*	1,1	ns	1,7	*
<b>Secteur d'activité avant CLCA</b>						
Education	0,6	***	1,1	ns	0,5	***
Santé, action sociale / Public	1,9	***	1,6	ns	2,2	***
Santé, action sociale / Privé	1,2	ns	0,9	ns	1,3	ns
Services	Réf.		Réf.		Réf.	
Commerce	0,9	ns	0,8	ns	1,0	ns
Administration	1,3	ns	1,5	ns	1,2	ns
Industrie	0,7	ns	0,6	ns	0,8	ns
Activités financières ou immobilières	0,7	ns	0,2	**	1,1	ns
Autre (y compris agriculture et construction)	0,9	ns	0,8	ns	1,0	ns
<b>Revenu d'activité avant CLCA (net mensuel)</b>						
Inférieur à 1000 euros	1,0	ns	0,6	ns	1,2	ns
1000-1249 euros	1,1	ns	1,1	ns	1,1	ns
1250-1499 euros	Réf.		Réf.		Réf.	
1500-999 euros	0,8	ns	0,8	ns	0,8	ns
Au moins 2000 euros	1,2	ns	1,3	ns	1,2	ns
<b>Autres caractéristiques</b>						
<b>Type de CLCA</b>						
Taux plein	0,4	***	0,4	***	0,4	***
Taux réduit	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Nombre d'enfants pendant le CLCA</b>						
Un enfant	1,1	ns				
Deux enfants	Réf.				Réf.	
Trois enfants ou plus	1,1	ns			1,1	ns
<b>Diplôme du conjoint</b>						
Inférieur au bac	0,9	ns	0,8	ns	0,9	ns
Bac	Réf.		Réf.		Réf.	
Bac + 2 ou plus	1,0	ns	1,0	ns	1,0	ns

Note : les résultats ci-dessus sont ceux issus de trois modélisations logistiques de la probabilité d'avoir réduit son temps de travail à la sortie du CLCA (plutôt que de l'avoir maintenu constant ou augmenté) : la première porte sur l'ensemble des bénéficiaires, la deuxième sur celles ayant un enfant, et la dernière sur celles ayant deux enfants ou plus. Le tableau indique les rapports de chance (« odds-ratio ») associés à chaque modalité de variable. Le nombre d'astérisques indique le niveau de significativité : \*\*\* = significatif au seuil de 1 % ; \*\* = significatif au seuil de 5 % ; \* = significatif au seuil de 10 %. Un odds-ratio supérieur à 1 (resp. inférieur à 1) signifie que cette modalité est associée à une probabilité plus forte (resp. moins forte) d'avoir réduit son temps de travail à la sortie du CLCA par rapport à la modalité de référence (Réf.).

Lecture : toutes les autres caractéristiques étant identiques, les anciennes bénéficiaires d'un CLCA âgées de moins de 30 ans ont 1,7 (=1/0,6) fois moins de chances d'avoir réduit leur temps de travail à la sortie du CLCA que celles âgées de 30 et 34 ans.

Champ : femmes sorties du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, qui étaient salariées avant la perception du CLCA, ayant cessé ou réduit leur activité au moment du CLCA et qui travaillent à la sortie du CLCA.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA ; calculs Dares.

## Conclusion

L'analyse de l'arbitrage entre cesser et réduire son activité professionnelle dans le cadre d'un CLCA a permis d'enrichir les résultats établis par des études précédemment réalisées à partir des enquêtes auprès des entrants dans le dispositif. Les femmes ayant cessé leur activité avaient plus souvent des horaires atypiques et peu flexibles que celles qui ont réduit leur temps de travail. L'analyse fait également apparaître que les premières sont plus âgées, habitent plus souvent Paris et la région parisienne et sont moins diplômées que les dernières. Cette étude a aussi permis d'améliorer la connaissance des trajectoires professionnelles, en montrant notamment que certains secteurs favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle facilitent le retour à l'emploi à la sortie du dispositif. Enfin, cette étude affine la connaissance de l'impact du conjoint en mettant en lumière son influence non seulement sur le type de CLCA perçu, mais aussi sur les modalités de retour à l'emploi des mères ayant cessé leur activité en recourant au CLCA. Néanmoins, la portée de l'analyse des effets des caractéristiques du conjoint reste limitée compte tenu du nombre restreint de données disponibles le concernant, en particulier dans l'enquête « sortants » à partir de laquelle les trajectoires à la sortie du dispositif des bénéficiaires sont étudiées. Des informations sur sa contribution aux tâches domestiques et son emploi (notamment sa catégorie socioprofessionnelle, et dans l'enquête auprès des sortants, son revenu d'activité, son secteur d'activité, le caractère atypique de ses horaires de travail) auraient permis d'enrichir l'analyse. De nombreux travaux économiques ont en effet mis en lumière l'importance de la famille dans les décisions relatives à la participation au marché du travail (par exemple Becker, 1981 ; Garner, Méda, Senik, 2005).

Davantage d'informations relatives au conjoint auraient été d'autant plus utiles qu'une réforme du CLCA est en cours de réflexion afin d'accroître le niveau d'emploi des femmes et de favoriser le partage des tâches parentales au sein du couple. Le temps consacré aux enfants reste en effet très inégalement réparti entre hommes et femmes, et ce, de façon plus marquée en présence d'enfant(s) de moins de trois ans (de Saint Pol, Bouchardon, 2013). Pour les parents ayant un seul enfant, le projet de réforme envisage que la durée du CLCA pourrait être prolongée de six mois dès lors qu'ils seraient pris par le second parent. Les parents ayant plusieurs enfants continueraient d'en bénéficier jusqu'aux trois ans de l'enfant à condition que le second parent l'utilise au moins six mois. Rappelons qu'actuellement, les hommes ne représentent que 3,5 % des bénéficiaires du CLCA. Des enquêtes qui incluraient davantage de questions relatives au conjoint permettraient ainsi de mieux comprendre la prise de décision et les arbitrages réalisés au sein des couples, notamment à l'arrivée d'un enfant.

## Références

- Ananian S. (2010), « 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.
- Becker G.S. (1981), « A treatise on the family », Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Berger E., Chauffaut D., Olm C., Simon M.-O. (2006), « Les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité : une diversité de profil », *Études et Résultats*, n° 510, Drees, août.
- Boyer D., Nicolas M. (2012), « Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel », *Politiques sociales et familiales*, n° 108, Cnaf, juin.
- Boyer N., Nicolas M., Robert M.J. (2013), « Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité », *L'essentiel*, n° 131, Cnaf, janvier.
- Borderies F. (2012), « L'offre d'accueil des enfants de moins de trois ans en 2010 », *Études et Résultats*, n° 803, Drees, juin.
- Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf) (2010), « Fascicule des prestations légales, des aides au logement, du revenu de solidarité active et du revenu minimum d'insertion au 31 décembre 2009 ».
- Crenner E. (2011), « Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant », *Études et résultats* n° 751, Drees, février.
- De Saint Pol T., Bouchardon M. (2013), « Le temps consacré aux activités parentales », *Études et Résultats*, Drees, n° 841, mai.
- Ernst E. (2013), « En 2010, 5,5 millions de salariés travaillent dans la fonction publique », *Insee Première*, n° 1442, avril.
- Garner H., Méda D., Senik C. (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et Emploi*, n° 102, p.57-67, avril-juin.
- Haut Conseil à la Famille (2009), « Les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de 3 ans », décembre.
- Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A. (2008), « Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? Un état des lieux de leur participation dans la conciliation vie familiale-vie professionnelle », *Recherches et Prévisions* n°92, Cnaf, juin.
- Legendre E., Vanovermeir S. (2011), « Situations professionnelles à l'entrée et à la sortie du complément de libre choix d'activité (CLCA) », *Études et Résultats*, n°750, Drees, février.
- Minni C., Moschion J. (2010), « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares Analyses*, n°027, mai.
- Rault W., Letrait M. (2009), « Diversité des formes d'union et "ordre sexué" », in Régnier-Loilier A. (dir.), *Portraits de familles : l'enquête Étude des relations familiales et intergénérationnelles*, Ined, p. 59-85.
- Sautory O. (2012), « Impact des incitations financières sur l'arrêt ou la réduction d'activité des parents de jeunes enfants : une analyse par cas-types », *Dossiers Solidarité et Santé* n°28, Drees, juin.
- Vanovermeir S. (2012), « Une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif », *Regards sur la parité*, Insee.

## Annexes

### Annexe 1 : Probabilité de percevoir un CLCA à taux plein plutôt qu'un CLCA à taux réduit

– sans les caractéristiques du conjoint –

	Odds Ratio	Sig		Odds Ratio	Sig
<b>Caractéristiques de la femme bénéficiaire (1)</b>			<b>Type d'horaires</b>		
<b>Age</b>			Identiques	Réf.	
Moins de 30 ans	0,7	***	Alternés	1,1	ns
30-34 ans	Réf.		Variables d'un jour à l'autre	1,0	ns
35-39 ans	1,0	ns	Variables d'une semaine sur l'autre	1,2	ns
40 ans et plus	0,8	ns	<b>Temps de trajet domicile-travail</b>		
<b>Diplôme</b>			Moins de 30 minutes	Réf.	
Sans diplôme ou brevet des collèges	2,4	***	30-59 minutes	1,2	ns
CAP, BEP	1,2	ns	Au moins 1 heure	1,8	***
Bac	Réf.		Impossible de donner une durée moyenne / NSP	2,1	ns
Bac + 2	0,9	ns	<b>Possibilité de modifier facilement ses horaires en cas d'imprévu d'ordre familial</b>		
Supérieur à Bac + 2	0,9	ns	Oui	0,8	*
<b>Parcours professionnel depuis la fin des études</b>			Non	Réf.	
A travaillé régulièrement et pratiquement sans interruption	Réf.		<b>Revenu d'activité (net mensuel)</b>		
A connu des périodes sans activité professionnelle	1,4	**	Inférieur à 1000 euros	2,3	***
<b>Type de contrat</b>			1000-1249 euros	1,7	***
CDI ou titulaire de la fonction publique	Réf.		1250-1499 euros	Réf.	
Contrat à durée limitée	1,5	ns	1500-1999 euros	0,6	***
<b>Secteur d'activité</b>			Au moins 2 000 euros	0,4	***
Education	0,4	***	<b>Caractéristiques du ménage</b>		
Santé, action sociale / Public	0,4	***	<b>Taille d'unité urbaine de résidence</b>		
Santé, action sociale / Privé	0,7	ns	Commune rurale	0,8	*
Services	Réf.		Moins de 200 000 habitants	1,0	ns
Commerce	1,2	ns	Au moins 200 000 habitants	Réf.	
Administration	1,0	ns	Paris	1,8	***
Industrie	1,1	ns	<b>Nombre et âge des enfants en juillet 2009</b>		
Construction	1,5	ns	1	1,4	***
Activités financières ou immobilières	1,5	ns	2 dont 1 de moins de trois ans	Réf.	
Autre / NSP (y compris agriculture)	1,1	ns	2 dont 2 de moins de trois ans	1,6	***
<b>Ancienneté dans l'emploi</b>			≥ 3 dont 1 de moins de trois ans	1,0	ns
Moins d'un an	0,6	*	≥ 3 dont 2/3 de moins de trois ans	2,2	**
Plus d'un an	Réf.		<b>Temps de travail</b>		
<b>Temps de travail</b>			Temps complet	Réf.	
Temps complet	Réf.		Temps partiel	5,0	***
Temps partiel	5,0	***	<b>Travail entre 19h et 7h</b>		
<b>Travail entre 19h et 7h</b>			Au moins occasionnellement	1,4	***
Au moins occasionnellement	1,4	***	Jamais	Réf.	
Jamais	Réf.		<b>Travail le week-end</b>		
<b>Travail le week-end</b>			Toutes les semaines	1,5	**
Toutes les semaines	1,5	**	Moins fréquemment	Réf.	
Moins fréquemment	Réf.				

(1) Les caractéristiques professionnelles de la femme sont celles relatives à l'emploi qu'elle occupait en juillet 2009, soit un à trois mois avant de bénéficier du CLCA. Le nombre et l'âge des enfants sont également mesurés à la date de juillet 2009.

Note : modélisation logistique de la probabilité de percevoir un CLCA à taux plein plutôt qu'un CLCA à taux réduit. Le tableau indique les rapports de chance (« odds-ratio ») associés à chaque modalité de variable. Le nombre d'astérisques indique le niveau de significativité : \*\*\* = significatif au seuil de 1 % ; \*\* = significatif au seuil de 5 % ; \* = significatif au seuil de 10 %, ns = non significatif. Un odds-ratio supérieur à 1 (resp. inférieur à 1) signifie que cette modalité est associée à une probabilité plus forte (resp. moins forte) de percevoir un CLCA à taux plein par rapport à la modalité de référence (Réf.).

Lecture : toutes les autres caractéristiques étant identiques, les femmes n'ayant pas travaillé sans interruption depuis leurs études ont 1,4 fois plus de chances de percevoir un CLCA à taux plein que celles ayant travaillé sans interruption.

Champ : femmes entrées dans le dispositif du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, ayant cessé ou diminué leur activité lors de la perception du CLCA, salariées en juillet 2009.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.

## Annexe 2 : Proportions d'anciennes bénéficiaires qui retravaillent à la sortie d'un CLCA à taux plein

En %

<b>Caractéristiques de la bénéficiaire</b>	
<b>Age</b>	
Moins de 30 ans	81
30-34 ans	74
35-39 ans	71
40 ans et plus	68
<b>Diplôme</b>	
Inférieur au bac	61
Bac	75
Bac + 2 ou plus	82
<b>Temps de travail avant CLCA</b>	
Temps complet	77
Temps partiel	68
<b>Type de contrat avant CLCA</b>	
CDI ou titulaire de la fonction publique	78
Contrat à durée limitée	48
<b>Secteur d'activité avant CLCA</b>	
Education	85
Santé, action sociale / Public	82
Santé, action sociale / Privé	80
Services	67
Commerce	73
Administration	83
Industrie	69
Activités financières ou immobilières	89
Autres (y compris agriculture et construction)	59
<b>Revenu d'activité avant CLCA (net mensuel)</b>	
Inférieur à 1000 euros	62
1000-1249 euros	73
1250-1499 euros	83
1500-1999 euros	87
Au moins 2000 euros	82
<b>Autres caractéristiques</b>	
<b>Nombre d'enfants pendant le CLCA</b>	
Un enfant	90
Deux enfants	72
Trois enfants ou plus	62
<b>Diplôme du conjoint</b>	
Inférieur au bac	69
Bac	68
Bac + 2 ou plus	82
<b>Ensemble</b>	<b>74</b>

Lecture : 81 % des bénéficiaires âgées de moins de 30 ans sont en emploi à la sortie du CLCA.

Champ : femmes sorties du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, ayant cessé leur activité au moment du CLCA et salariées avant la perception du CLCA.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des sortants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.

Annexe 3 : Proportions d'anciennes bénéficiaires ayant réduit leur temps de travail entre avant et après l'entrée dans le dispositif du CLCA

En %

	Ensemble	Un enfant	Plusieurs enfants
<b>Caractéristiques de la bénéficiaire</b>			
<b>Age</b>			
Moins de 30 ans	22	22	22
30-34 ans	33	37	32
35-39 ans	35	31	35
40 ans et plus	37	62	35
<b>Diplôme</b>			
Inférieur au bac	31	31	31
Bac	28	24	30
Bac + 2 ou plus	33	31	34
<b>Temps de travail avant CLCA</b>			
Temps complet	34	31	36
Temps partiel	21	16	22
<b>Type de contrat avant CLCA</b>			
CDI ou titulaire de la fonction publique	32	29	33
Contrat à durée limitée	35	33	35
<b>Secteur d'activité avant CLCA</b>			
Education	26	41	23
Santé, action sociale / Public	50	43	54
Santé, action sociale / Privé	35	26	40
Services	31	31	31
Commerce	22	19	24
Administration	39	43	37
Industrie	29	21	33
Activités financières ou immobilières	28	8	37
Autres (y compris agriculture et construction)	31	30	31
<b>Revenu d'activité avant CLCA (net mensuel)</b>			
Inférieur à 1000 euros	22	8	24
1000-1249 euros	31	28	33
1250-1499 euros	36	33	38
1500-1999 euros	32	31	32
Au moins 2000 euros	38	35	40
<b>Autres caractéristiques</b>			
<b>Type de CLCA</b>			
Taux plein	20	20	20
Taux réduit	42	42	42
<b>Nombre d'enfants pendant le CLCA</b>			
Un enfant	29		
Deux enfants	33		
Trois enfants ou plus	32		
<b>Diplôme du conjoint</b>			
Inférieur au bac	30	25	31
Bac	34	29	36
Bac + 2 ou plus	32	32	32
<b>Ensemble</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>33</b>

Lecture : 22 % des bénéficiaires âgées de moins de 30 ans ont un temps de travail à la sortie du CLCA plus faible que celui avant l'entrée dans le dispositif.

Champ : femmes sorties du CLCA entre août et octobre 2009, vivant en couple, ayant cessé ou réduit leur activité au moment du CLCA et qui travaillent à la sortie du CLCA, salariées avant la perception du CLCA.

Source : Drees / Cnaf - Enquête auprès des sortants dans le dispositif du CLCA, calculs Dares.