

Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel

Danielle Boyer
Muriel Nicolas

CNAF – Direction des Statistiques, des Études
et de la Recherche.

Mots-clés : Temps partiel – CLCA – Travail des femmes.

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux partiel est une prestation visant à compenser la perte de revenu liée au travail à temps partiel des parents – essentiellement des mères – avec enfant(s) âgés de moins de 3 ans. Cet article interroge l'effet du CLCA à taux partiel sur le comportement d'activité de ses bénéficiaires. Dans cette optique, on s'intéresse plus précisément à leur temps de travail, depuis leur situation juste avant de percevoir la prestation à quelques mois après leur sortie du dispositif. L'analyse en coupe, puis en termes de trajectoires, de ces quotités travaillées, permet de mettre en évidence trois résultats principaux. Tout d'abord, le CLCA à taux partiel favorise le maintien des parents de jeunes enfants sur le marché du travail. Ensuite, plus de la moitié des bénéficiaires du CLCA à taux partiel ont la même quotité de travail avant et après la fin de la perception. Enfin, dans un tiers des cas, leur temps de travail a diminué par rapport à leur situation précédant leur entrée dans le dispositif. En ce sens, le CLCA à taux partiel pourrait donc, dans certains cas, inciter à utiliser un mode de conciliation basé sur le temps partiel, qui perdure au-delà de la durée de perception de la prestation.

Depuis leur création, les prestations familiales visant à compenser financièrement la perte de revenus du parent qui interrompt son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant âgé de moins de 3 ans – l'allocation parentale d'éducation (APE) puis le complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux plein – ont fait l'objet de nombreux travaux et débats. Malgré les solutions qu'elles permettent au niveau de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, ces prestations – parce qu'elles sont quasi exclusivement perçues par les mères – questionnent les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes énoncés par la politique familiale française (promotion de

la conciliation plutôt que le retrait du marché du travail) et les recommandations de l'Union européenne (Stratégie de Lisbonne de 2000 qui vise à augmenter le taux d'emploi des femmes) (1). En particulier, les effets du recours à ces prestations à taux plein en termes d'éloignement des femmes du marché du travail, de persistance des écarts de carrière avec les hommes, et de partage des tâches domestiques et parentales au sein des couples, ont été soulignés dans plusieurs études (Fagnani, 1996 ; Afsa, 1998 ; Simon, 2000 ; Bonnet et Labbé, 2000 ; Ananian, 2010).

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des parents de jeunes enfants, la création du CLCA s'est notamment (2) accompagnée d'une incitation financière plus forte au recours au CLCA à taux partiel (augmentation du montant de 15 % par rapport au montant de l'APE), encourageant ainsi l'exercice d'une activité à temps partiel du fait de l'atténuation de la perte financière liée au temps partiel. De fait, la fréquence des temps partiels parmi les mères de deux ou trois enfants – dont un au moins est âgé de moins de 3 ans – exerçant une activité professionnelle, a augmenté de cinq points depuis la mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), passant de 42 % en moyenne entre les années 1999 et 2002, à 47 % en moyenne entre les années 2005 et 2008. Parallèlement, la fréquence du temps partiel parmi les femmes en emploi vivant en couple et sans enfant âgé de moins de 3 ans est restée stable, autour de 30 % (Ananian, 2010).

Ce constat invite à s'interroger sur la diffusion d'un modèle de conciliation basé sur le travail à temps partiel, dans la mesure où ses effets à long terme sur les carrières professionnelles – en particulier des femmes – sont à ce jour encore peu évalués (Galtier, 2000 ; Milewski, 2005 ; Ulrich, 2009 ;

(1) Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental.

(2) Parallèlement, les conditions d'activité antérieures requises pour le bénéfice du CLCA (à taux partiel comme à taux plein) ont été durcies par rapport à celles pour l'APE, resserrant le droit au CLCA pour des parents qui sont restés relativement proches de l'emploi.

Jauneau *et al.*, 2011). Dans ce contexte, il paraît également légitime de se poser la question de l'effet du CLCA à taux partiel sur le comportement d'activité de ses bénéficiaires, y compris au-delà de la période de perception. À la suite du dispositif, les bénéficiaires travaillent-ils plus, moins ou autant qu'avant le bénéfice de la prestation ?

Afin de répondre à cette question, et plus généralement d'analyser le comportement d'activité des bénéficiaires du CLCA à taux partiel vis-à-vis du temps de travail, sont mobilisées pour cette étude les données de l'Enquête auprès des sortants du CLCA à taux partiel, menée en 2010 par la direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES – encadré 1), ainsi que les fichiers exhaustifs de la Caisse nationale des Allocations familiales (CNAF). Dans un premier temps, on établit les profils et les quotités de travail de l'ensemble des bénéficiaires du CLCA à taux partiel avant et après le bénéfice de la prestation.

Encadré 1

L'enquête auprès des sortants du dispositif CLCA

Les principaux objectifs de l'enquête

Réalisée par la direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES – ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé) durant les mois d'avril et de mai 2010, l'enquête vise principalement à étudier les situations par rapport à l'emploi des anciens bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA), quelques mois après leur sortie de ce dispositif. Elle permet notamment de mettre en regard les situations professionnelles avant et après le bénéfice du dispositif.

Le champ de l'enquête

Le champ de l'enquête est constitué des bénéficiaires sortant du dispositif entre les mois de juillet et d'octobre 2009. Plus précisément, les sortants ont été sélectionnés, à partir des fichiers administratifs de la Caisse nationale des Allocations familiales, parmi les bénéficiaires du régime général qui percevaient le CLCA en juillet 2009 et qui ne le percevaient pas en octobre 2009. Les bénéficiaires sélectionnés vivent en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer. Après passage de l'enquête, on dispose des réponses de 3 495 sortants.

Les bénéficiaires du CLCA à taux partiel

Dans cet article, seules les 1 777 réponses relatives aux bénéficiaires du CLCA à taux partiel sont exploitées.

Dans un second temps, on décrit les trajectoires des bénéficiaires, c'est-à-dire les variations individuelles de quotité de travail entre les situations antérieure et postérieure au bénéfice de la prestation. L'objectif est ici d'approcher d'éventuels déterminants des comportements d'activité au-delà de la période de bénéfice du CLCA à taux partiel. Dans ce cadre, on s'intéresse notamment aux caractéristiques des bénéficiaires du CLCA à taux partiel qui travaillaient à temps complet avant de percevoir la prestation, et qui travaillent toujours à temps partiel quelques mois après leur sortie du dispositif. La question d'un effet potentiel du CLCA à taux partiel sur le comportement d'activité des mères se pose, en effet, tout particulièrement pour cette catégorie de bénéficiaires *a priori* bien ancrée dans l'emploi avant le bénéfice de la prestation. Peut-on mettre en évidence les facteurs qui expliquent leur prolongation du temps partiel à l'issue du dispositif, en l'absence de prestation ? Au-delà, quelles réflexions ce dispositif de régulation du travail des femmes suggère-t-il à la politique familiale ?

Caractéristiques familiales et socioprofessionnelles des bénéficiaires

Le CLCA à taux partiel : une prestation attractive

Le CLCA est une prestation forfaitaire : son montant dépend uniquement de la quotité (3) travaillée durant la période de perception. Trois catégories (ou taux) de CLCA existent en fonction de cette quotité : le CLCA à taux plein lorsque le bénéficiaire a interrompu son activité professionnelle ; le CLCA à taux 50 %, lorsque le bénéficiaire travaille entre 1 % et 50 % d'un temps complet ; le CLCA à taux 80 %, lorsque le bénéficiaire travaille entre 51 % et 80 % d'un temps complet. Pour chaque catégorie de CLCA, le montant versé est fixe.

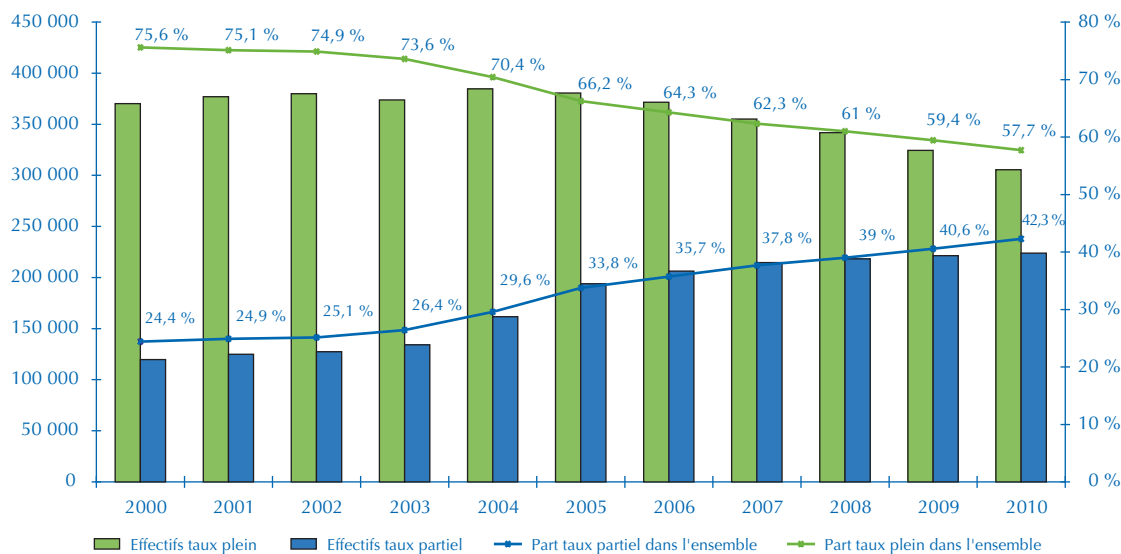
Depuis la mise en place de la PAJE, le CLCA à taux partiel a progressé de manière remarquable (graphique 1, p. 21). Jusqu'à fin décembre 2003, le nombre de bénéficiaires de l'APE à taux partiel était stable – de l'ordre de 134 000 allocataires –, soit un peu plus de 26 % de l'ensemble des bénéficiaires de l'APE. De fin 2003 à fin 2010, la proportion des bénéficiaires à taux partiel s'est ensuite considérablement accrue, de 60 % en sept ans, atteignant plus de 42 % en décembre 2010 (4), avec des effectifs d'environ 224 000 bénéficiaires. Bien que sur la même période, on observe simultanément une baisse des effectifs du CLCA à taux plein (5), l'augmentation du nombre de

(3) Le taux du CLCA est apprécié que sur la base d'un pourcentage par rapport à un temps plein, pourcentage que l'on appelle « quotité ». De plus, la durée du temps plein repose sur la durée effective pratiquée dans l'entreprise.

(4) Dans l'enquête auprès des sortants du dispositif CLCA de la DREES sur laquelle s'appuiera le reste de l'étude, les bénéficiaires du CLCA à taux partiel représentent 40 % de l'ensemble des bénéficiaires d'un CLCA.

(5) La baisse des effectifs du CLCA à taux plein pourrait quant à elle s'expliquer par l'augmentation du recours à une assistante maternelle.

Évolution des bénéficiaires du CLCA-APE à taux partiel et du CLCA-APE à taux plein entre 2000 et 2010



Source : CNAF – DSER, FILEAS.

Champ : bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation (APE) ou du complément de libre choix d'activité (CLCA) en décembre – France entière, régime général : effectifs et proportions parmi l'ensemble des bénéficiaires du CLCA.

bénéficiaires serait plutôt le résultat d'un « effet d'appel » pour de nouveaux profils de bénéficiaires que celui d'un glissement des bénéficiaires du CLCA à taux plein vers le CLCA à taux partiel (Marical, 2007). Ainsi, la meilleure solvabilisation apportée par le CLCA à taux partiel par rapport à l'APE à taux partiel aurait rendu la prestation attractive pour un nouveau public.

Un public différent de celui du CLCA à taux plein

L'enquête réalisée par la DREES sur les bénéficiaires du CLCA sortis du dispositif entre août et octobre 2009 permet de connaître les caractéristiques familiales des bénéficiaires au moment de percevoir la prestation, et leur situation vis-à-vis de l'emploi juste avant de percevoir la prestation (encadré 2, p. 22) (6). Il est également possible d'établir d'éventuelles différences entre les bénéficiaires à taux plein et à taux partiel.

À l'exception du sexe – le CLCA est une prestation quasi exclusivement versée aux femmes (98 % des bénéficiaires), les caractéristiques sociales, familiales et professionnelles le plus souvent différent (7) entre les bénéficiaires à taux partiel et ceux à taux plein. Ainsi, les bénéficiaires du CLCA à taux partiel sont un peu plus fréquemment en couple au moment de percevoir la prestation

(95 % d'entre eux contre 92 %), et ont plus souvent deux enfants à charge (57 % contre 41 %), alors que les bénéficiaires du CLCA à taux plein sont plus souvent parents d'un seul ou d'au moins trois enfants (respectivement 26 % et 33 % contre 22 % et 21 %). Concernant leur situation professionnelle juste avant de percevoir la prestation, 94 % des bénéficiaires du CLCA à taux partiel exerçaient une activité salariée, contre 75 % de ceux à taux plein. En outre, parmi les bénéficiaires qui travaillaient juste avant le CLCA, on observe des différences de statut : 47 % des bénéficiaires du CLCA à taux partiel étaient salariés de la Fonction publique contre 22 % seulement des bénéficiaires à taux plein. La proportion de bénéficiaires en contrat à durée indéterminée (CDI) était également plus élevée au sein du CLCA à taux partiel (96 % contre 88 %). Par ailleurs, les secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'éducation étaient les plus représentés parmi les bénéficiaires du CLCA à taux partiel (29 % et 20 % respectivement) suivis de ceux des services (14 %) et du commerce (11 %). Les bénéficiaires du CLCA à taux plein étaient quant à eux nettement moins présents dans l'éducation (seulement 9 %), mais plus fréquemment dans le commerce (26 %), les services (20 %). Comparativement aux bénéficiaires

(6) Dans la suite de l'article, sont utilisées les données de l'enquête de la DREES.

(7) À noter que la variable PCS autodéclarée par les enquêtés n'est pas diffusée dans les données de l'enquête.

Encadré 2

« juste avant », « pendant » et « après » le CLCA Définitions

Dans l'étude, sont observées les situations vis-à-vis de l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) à différentes périodes : « juste avant » le CLCA, « pendant » le CLCA et « après » le CLCA :

- quand il s'agit de la situation « juste avant » le CLCA, on se réfère à la situation du mois précédant le début de la perception du CLCA (lorsque ce moment a bien été identifié) ou à la situation correspondant au dernier emploi exercé au cours des quatre mois précédant l'entrée dans le dispositif. En particulier, seront considérées comme travaillant juste avant le CLCA les personnes qui travaillaient le mois précédant le CLCA et celles pour lesquelles la durée entre la fin d'emploi et le début du CLCA est de quatre mois maximum. Seront considérées comme ne travaillant pas juste avant le CLCA les personnes qui ne travaillaient pas le mois précédant le CLCA et celles ayant cessé leur activité plus de quatre mois avant le bénéfice du CLCA ;
- quand il s'agit de la situation « pendant » le bénéfice du CLCA, on se réfère à la situation en juillet 2009 ;
- quand il s'agit de la situation « après » le CLCA, on se réfère à la situation en avril ou mai 2010, soit six à neuf mois après la sortie du CLCA.

du CLCA à taux plein, les bénéficiaires du CLCA à taux partiel travailleraient davantage dans des secteurs d'activité favorables à la conciliation entre la vie familiale et professionnelle (Lefèvre *et al.*, 2008).

Enfin, si on compare les revenus des bénéficiaires du CLCA à taux partiel et du CLCA à taux plein, du moins parmi ceux qui exerçaient une activité professionnelle à temps complet juste avant d'entrer dans le dispositif, on constate que le niveau de rémunération juste avant de percevoir la prestation était plus élevé pour les premiers. Ainsi, 56 % des bénéficiaires du CLCA à taux partiel avaient un revenu professionnel supérieur à 1 500 € mensuels net alors qu'un tiers seulement des bénéficiaires du CLCA à taux plein étaient dans ce cas. Ces éléments appuient donc l'hypothèse selon laquelle le CLCA à taux partiel capte un public différent de celui du CLCA à taux plein. Pour autant, les bénéficiaires du CLCA à taux partiel ne constituent pas un ensemble homogène, et ce, en particulier, en raison de l'existence de deux taux de CLCA à taux partiel liés à des durées de travail différentes (encadré 3).

Principalement des bénéficiaires qui travaillent à 80 % d'un temps complet

Les deux taux de CLCA à taux partiel définissent deux catégories de bénéficiaires, en fonction de la quotité travaillée pendant la perception de la prestation. La première catégorie rassemble les trois quarts des bénéficiaires du CLCA à taux partiel, à savoir ceux ayant une activité professionnelle comprise entre 51 % et 80 % d'un temps plein. Dans les faits, 83 % des bénéficiaires de cette première catégorie travaillent exactement 80 % d'un temps complet. La seconde catégorie de CLCA à taux partiel, comptant le quart restant, est celle des bénéficiaires travaillant au plus à mi-temps (8) Étant donné cette inégale répartition des bénéficiaires du CLCA à taux partiel selon le taux du CLCA, les caractéristiques des bénéficiaires du CLCA à 80 % sont assez semblables à celles évoquées précédemment pour l'ensemble des bénéficiaires du CLCA à taux partiel. Celles des bénéficiaires du CLCA à 50 % sont, en revanche, assez différentes. Ainsi, les bénéficiaires du CLCA à 80 % ont plus fréquemment deux enfants à charge (59 % contre 50 %) alors que les bénéficiaires du CLCA à 50 % ont plus souvent au moins trois enfants à charge (30 % contre 18 %). La proportion des familles d'un seul enfant quant à elle est plutôt proche au sein des deux catégories de parents (23 % au sein des bénéficiaires du CLCA à 80 % et 20 % au sein de ceux à 50 %).

En ce qui concerne la situation vis-à-vis de l'emploi juste avant l'entrée dans le dispositif, 95 % des bénéficiaires du CLCA à taux 80 % et 88 % des bénéficiaires du CLCA à 50 % exerçaient une activité professionnelle juste avant de percevoir la prestation. En outre, parmi ceux qui travaillaient juste avant, 78 % des bénéficiaires du CLCA à 80 % et 64 % des bénéficiaires du CLCA à taux 50 % avaient un travail à temps complet. En ce sens, les bénéficiaires du CLCA à 50 % semblaient donc moins « insérés » dans l'emploi que ceux du CLCA à 80 %. Ces derniers étaient plus fréquemment salariés de la Fonction publique (49 % contre 39 %) ou en CDI (96 % contre 92 %). Ils travaillaient moins souvent dans les secteurs de l'éducation (19 % contre 25 %), du commerce (10 % contre 16 %) et plus dans celui de l'administration (8 % contre 4 %) que les bénéficiaires du CLCA à 50 %. Enfin, la comparaison des revenus des bénéficiaires qui travaillaient à temps complet juste avant leur entrée dans le CLCA à taux partiel montre que les bénéficiaires du CLCA à 80 % étaient globalement mieux rémunérés que les bénéficiaires du CLCA à 50 % : environ un cinquième des premiers et un tiers

(8) Pour simplifier, et tout au long de l'étude, dans le premier cas, on dira qu'ils bénéficient du CLCA à 80 %, dans le second cas du CLCA à 50 %.

Éléments de législation concernant le CLCA à taux partiel

Le droit au congé parental et les conditions de sa rémunération dépendent de deux législations différentes (le Code du travail et le Code de la Sécurité sociale). Ces deux cadres légaux définissent deux populations de bénéficiaires : les bénéficiaires d'un congé parental et les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). Ainsi, dans certains cas, un parent peut cumuler un droit au CLCA (à taux plein ou à taux partiel) et un droit au congé parental. Mais dans d'autres cas, les deux droits ne se chevauchent pas. En tout état de cause, aucun de ces droits n'est un sous-ensemble de l'autre : tous les bénéficiaires du CLCA ne sont pas bénéficiaires d'un congé parental et, inversement, tous les salariés en congé parental ne sont pas bénéficiaires du CLCA.

Conditions d'éligibilité

Les bénéficiaires doivent, simultanément, remplir les conditions suivantes :

- avoir au moins un enfant âgé de moins de 3 ans né après le 1^{er} janvier 2004, ou avoir adopté ou recueilli en vue d'adoption un enfant depuis cette date ;
- travailler à temps partiel ;
- justifier d'au moins huit trimestres de cotisations vieillesse (en continu ou non) validés au titre d'une activité professionnelle, au cours d'une période qui varie en fonction du nombre d'enfants :
 - pour un enfant : les deux années qui précèdent la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant ouvrant droit au CLCA,

- pour deux enfants : les quatre années qui précèdent soit la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant ouvrant droit au CLCA, soit la cessation ou la réduction d'activité si elle est postérieure à la naissance, l'adoption ou l'accueil de cet enfant,

- pour trois enfants ou plus : dans les cinq années qui précèdent soit la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant ouvrant droit au CLCA, soit la cessation ou la réduction d'activité si elle est postérieure à la naissance, l'adoption ou l'accueil de cet enfant.

Durée de perception

Pour un enfant à charge, la durée maximale de perception est de six mois à compter de la naissance ou de la fin du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de maladie. À partir de deux enfants à charge, le CLCA peut être versé jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire du benjamin.

Montant

Le montant du CLCA à taux partiel est forfaitaire, non soumise à une condition de ressources, qui dépend uniquement de la quotité travaillée durant la période de perception. Si par ailleurs le bénéficiaire perçoit l'allocation de base de la PAJE, ce montant est réduit du montant de l'allocation de base. Ainsi, le tableau ci-après présente le montant de CLCA à taux partiel versé en fonction de la quotité travaillée et du bénéfice de l'allocation de base (montants en vigueur au 1^{er} janvier 2009) :

Situation	Pour un temps de travail ne dépassant pas 50 % de la durée du travail à temps plein	Pour un temps de travail compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail à temps plein
Si perception de l'allocation de base de la PAJE, le montant mensuel du complément est de :	241,88 euros	139,53 euros
Si non-perception de l'allocation de base de la PAJE, le montant mensuel du complément est de :	419,83 euros	317,48 euros

Source : CNAF.

des seconds gagnaient moins de 1 250 € nets par mois avant de percevoir le CLCA. De même, plus de 60 % des bénéficiaires du CLCA à taux 80 % et moins de la moitié des bénéficiaires du CLCA à 50 % avaient un revenu supérieur à 1 500 € nets mensuels.

Dans la suite de l'étude, compte tenu du moindre effectif des bénéficiaires du CLCA à 50 % on ne distinguera que rarement ces deux catégories de bénéficiaires ; il en est ainsi pour le paragraphe suivant qui consiste à observer pour l'ensemble des bénéficiaires le temps de travail juste avant, pendant et après la perception du CLCA.

Moins d'un quart travaillaient déjà à temps partiel juste avant de percevoir la prestation

Pour bénéficier du CLCA à taux partiel, les bénéficiaires doivent travailler à temps partiel, que cela fasse ou non suite à une modification de leur temps de travail. Ainsi, des bénéficiaires qui exerçaient une activité professionnelle à temps complet juste avant le CLCA à taux partiel ont effectivement pu réduire leur temps de travail et bénéficier du CLCA. D'autres, qui travaillaient déjà à temps partiel avec une quotité inférieure à 80 % d'un temps complet, ont pu continuer ainsi (effet d'aubaine) ou augmenter leur quotité dans la limite de 80 % d'un temps complet. Le bénéfice du CLCA à taux

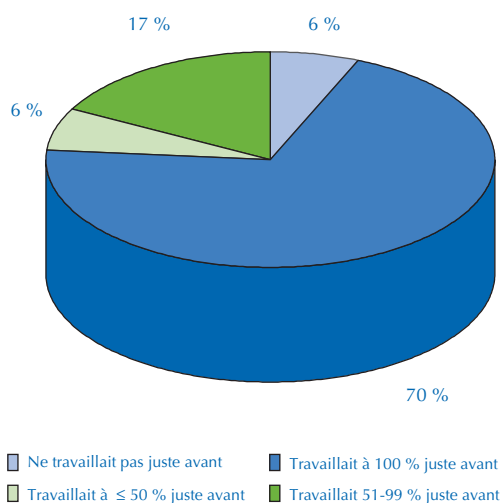
partiel ne s'accompagne donc pas systématiquement d'une réduction de la quotité de travail. On peut donc s'interroger sur le comportement d'activité des bénéficiaires du CLCA à taux partiel. Quelle proportion d'entre eux travaillait à temps partiel juste avant de percevoir la prestation, puis quelques mois plus tard ? Quelle a été la durée de la perception du CLCA à taux partiel ? Ces questions permettent d'approcher les effets de la prestation sur le comportement d'activité des bénéficiaires du CLCA à taux partiel.

L'examen des quotités de travail des bénéficiaires du CLCA à taux partiel juste avant de percevoir la prestation montre que 70 % d'entre eux travaillaient à temps complet juste avant de bénéficier de la prestation (graphique 2). Dans la plupart des cas, le début du travail à temps partiel a donc coïncidé avec la perception de la prestation. Plusieurs facteurs expliquant cette réduction d'activité peuvent être avancés. La naissance de l'enfant ouvrant le droit au CLCA a ainsi pu motiver un changement de quotité de travail pour des raisons d'ordre personnel ou organisationnel comme, par exemple, passer plus de temps avec son enfant ou moins de temps au travail. De même, des difficultés à concilier la vie familiale et la vie professionnelle, ou encore des insuffisances de la solution de garde, ont aussi pu nécessiter la réduction du temps de travail. En outre, la perception du CLCA à taux partiel en compensation de la perte de revenu liée à la réduction du temps de travail a pu, dans certains cas, rendre financièrement accessible le choix du temps partiel. La prestation a alors pu jouer un rôle incitatif à la réduction d'activité. L'exercice du travail à temps partiel juste avant de percevoir la prestation était donc minoritaire et concernait 23 % des bénéficiaires. Pour la majorité d'entre eux (72 %), la quotité travaillée durant le CLCA est restée identique à celle juste avant l'entrée dans le dispositif ; 22 % l'ont réduite au moment de percevoir le CLCA. Rares (6 %) sont ceux qui l'ont augmentée parallèlement à la perception de la prestation.

Par ailleurs, plus ils avaient d'enfants, moins les bénéficiaires du CLCA à taux partiel étaient présents sur le marché du travail juste avant de rentrer dans le dispositif. En effet, plus le rang (9) du CLCA (ou nombre d'enfants à charge) est élevé, plus la proportion de bénéficiaires sans emploi juste avant de percevoir la prestation augmente : elle passe ainsi de 2 % parmi les bénéficiaires ayant un seul enfant à 9 % au sein des familles nombreuses.

Graphique 2

Répartition des sortants du CLCA à taux partiel selon la quotité travaillée juste avant le CLCA



Source : DREES – CNAF, Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA, 2009 ; calculs CNAF.

Champ : bénéficiaires sortants du CLCA à taux partiel.

Les conditions d'activité antérieure requises pour le bénéfice du CLCA, plus strictes au premier enfant, peuvent notamment expliquer ce résultat. De même, plus le nombre d'enfants est élevé, plus la proportion de bénéficiaires à temps complet diminue : elle passe ainsi de 78 % parmi les bénéficiaires de rang 1 à 56 % au sein des familles nombreuses. Ceci fait écho aux résultats de travaux concernant les effets de l'arrivée des enfants sur l'emploi des femmes, à savoir la progression de la part des femmes à temps partiel (ou sans emploi) avec le nombre d'enfants.

Une prestation perçue le plus souvent pour la durée maximale

La durée légale maximale de perception du CLCA diffère selon le nombre d'enfants dans la famille. Elle est de six mois dans le cas d'un seul enfant à charge et court jusqu'au troisième anniversaire du benjamin dans le cas de plusieurs enfants. Dans plus de trois cas sur quatre, les sortants du CLCA à taux partiel ont effectivement perçu la prestation sur la durée maximale. En outre, des différences apparaissent selon le rang du CLCA. Au premier enfant, 93 % des bénéficiaires du CLCA à taux partiel ont ainsi épuisé leur droit à la prestation, tandis que 69 % des bénéficiaires ayant deux enfants et 78 % ayant au minimum trois enfants sont dans ce cas. Ces bénéficiaires ne recourent pas

(9) Le rang du CLCA indique le rang de l'enfant au titre duquel la famille ouvre droit au CLCA. Comme c'est l'enfant le plus jeune qui y ouvre droit, le rang de l'enfant correspond également au nombre d'enfants dans la famille. On peut donc utiliser indifféremment la notion de « rang du CLCA » ou de « nombre d'enfants à charge ». Par exemple, évoquer un CLCA de rang 2 revient à évoquer un CLCA dans une famille avec deux enfants. En outre, le nombre d'enfants à charge est le nombre d'enfants vivant dans le foyer, indépendamment des liens de parenté (cas des familles recomposées).

au dispositif pour la durée maximale nécessairement par choix. L'impossibilité d'accroître sa quotité de travail au sein de son entreprise ou des manques persistants à la fin du CLCA en matière de solution de garde pour les enfants peuvent notamment contraindre des bénéficiaires à poursuivre leur temps partiel plus longtemps qu'ils ne le souhaiteraient, et donc à percevoir la prestation jusqu'à son terme.

La durée effective de perception est inférieure à la durée maximale pour un quart des bénéficiaires. Parmi eux, environ deux tiers déclarent avoir écourté leur droit au CLCA pour améliorer leur situation financière et moins de la moitié qu'ils avaient envie de travailler davantage. D'autres raisons telles que la crainte d'avoir des problèmes dans sa carrière, l'opportunité d'un nouvel emploi ou encore le fait ne plus avoir besoin de faire garder son enfant sont moins fréquemment évoquées (respectivement 17 %, 27 % et 15 % des bénéficiaires). Pour un peu plus de la moitié, cette reprise anticipée était prévue au départ.

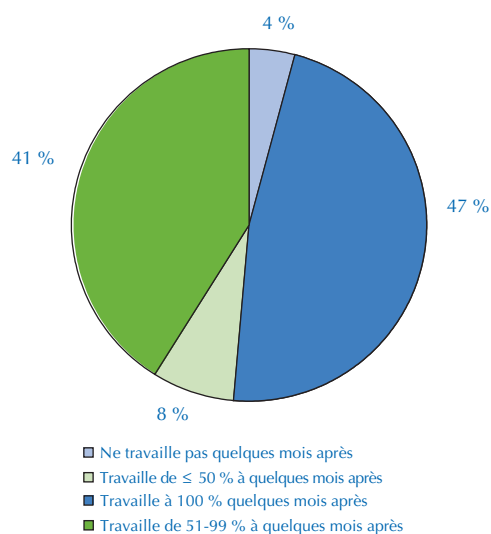
Quelques mois après le CLCA, près de la moitié des bénéficiaires sont à temps partiel

L'analyse des quotités travaillées à la suite du CLCA fait ici référence à la situation observée six à neuf mois après la sortie du dispositif (10) et ne présume donc pas des comportements d'activité à plus long terme. En particulier, les ajustements à opérer en matière de conciliation sont rarement immédiats, et quelques mois peuvent être nécessaires à la mise en place d'une organisation pérenne. En outre, il est probable que des effets de calendrier jouent sur la durée de cette période de transition. Par exemple, il peut être plus facile de modifier son temps de travail ou d'adopter une nouvelle solution de garde au moment de la rentrée scolaire ; dans ce cas, les sortants du CLCA sont amenés à conserver un peu plus longtemps l'organisation et la quotité de travail qu'ils avaient lors de la perception du CLCA.

L'examen des quotités travaillées quelques mois après la sortie du dispositif (graphique 3) indique que 49 % des sortants du CLCA à taux partiel travaillent à temps partiel. La part du temps partiel est ainsi environ deux fois plus fréquente après le bénéfice de la prestation. Parallèlement, la part du temps complet quelques mois après la fin de perception du CLCA à taux partiel est de 47 %. Souvent concomitante à l'arrivée d'un nouvel enfant, la période de CLCA à taux partiel a donc, dans certains cas, induit des modifications dans le comportement d'activité des bénéficiaires, au-delà

Graphique 3

Répartition des bénéficiaires du CLCA à taux partiel selon la quotité travaillée quelques mois après le CLCA



Source : DREES - CNAF, Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA, 2009 ; calculs CNAF.

Champ : bénéficiaires sortants du complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux partiel.

de la durée de perception de la prestation. En particulier, parmi les bénéficiaires qui exerçaient une activité professionnelle à temps complet juste avant de percevoir le CLCA, 39 % travaillent à temps partiel quelques mois après la sortie du dispositif. Par ailleurs, l'analyse des quotités travaillées à la suite du CLCA à taux partiel fait ressortir des différences selon le nombre d'enfants (tableau 1, p. 26), et le cas du rang 1 est notamment intéressant. En effet, parmi les bénéficiaires du CLCA à taux partiel de rang 1 qui travaillaient à temps complet juste avant de percevoir la prestation (c'est le cas de 78 % des bénéficiaires du rang 1), 41 % exercent une activité à temps partiel quelques mois après la fin de perception du CLCA. Pourrait-il s'agir d'une population qui « adopte » le temps partiel comme outil de conciliation ? Même s'il n'est pas impossible que la continuité du temps partiel au-delà de la période de perception soit, pour certains, une situation transitoire, dans l'attente de pouvoir reprendre à temps complet (démarches administratives auprès de son employeur, attente d'un mode d'accueil...), il n'en demeure pas moins qu'à court terme, l'ajustement via le temps de travail s'est poursuivi à la suite du CLCA à taux partiel. La question se pose alors sur la situation de ces bénéficiaires à plus long terme.

(10) Selon la date de sortie du CLCA à taux partiel et la date d'interrogation de l'enquêté.

Tableau 1

Proportions de bénéficiaires travaillant à temps partiel ou à temps complet juste avant et quelques mois après le bénéfice du CLCA à taux partiel (en %)

	Familles avec un seul enfant	Familles avec deux enfants	Familles avec trois enfants	Ensemble
Part à temps complet juste avant le CLCA à taux partiel	78	72	56	70
Part à temps complet quelques mois après la fin du CLCA à taux partiel	48	50	37	47
Part à temps partiel juste avant le CLCA à taux partiel	20	21	35	24
Part à temps partiel quelques mois après la fin du CLCA à taux partiel	49	46	57	49
Part à temps partiel quelques mois après la fin du CLCA à taux partiel, parmi ceux qui étaient à temps complet juste avant le CLCA à taux partiel	41	36	45	39

Source : DREES – CNAF, Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA, 2009 ; calculs CNAF.
Champ : bénéficiaires sortants du complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux partiel.

Les bénéficiaires du CLCA à taux partiel de rang 3, quant à eux, ne sont que 37 % à travailler à temps complet quelques mois après le CLCA à taux partiel, mais n'étaient que 56 % dans ce cas juste avant le bénéfice de la prestation. L'agrandissement progressif de la famille a ainsi pu s'accompagner d'une « installation » des mères dans le temps partiel. Avant la venue du troisième enfant, ces dernières avaient déjà adopté un mode de conciliation basé sur le temps partiel.

L'analyse de la situation des bénéficiaires juste avant, puis quelques mois après la sortie du dispositif, montre que, d'une part, le bénéfice du CLCA à taux partiel a coïncidé avec une réduction du temps de travail pour une majeure partie des bénéficiaires et, d'autre part, que le temps partiel est plus fréquent quelques mois après la sortie du dispositif que juste avant le début de perception de la prestation. Des modifications dans le comportement d'activité de ces parents ont notamment pu être induites à l'arrivée d'un nouvel enfant ou suite à l'expérience du CLCA à taux partiel, qui se prolongent au-delà de la période de perception de la prestation.

Afin de rendre compte plus exactement des changements individuels de quotité de travail entre les situations antérieure et postérieure au CLCA à taux partiel, cette première analyse des données « en coupe » se poursuit par l'examen des trajectoires des bénéficiaires du CLCA à taux partiel, selon l'évolution de leur quotité aux deux points d'observations que sont la situation juste avant le CLCA à taux partiel et la situation quelques mois après.

Les trajectoires des bénéficiaires au regard du temps de travail

Trois principales trajectoires

À partir des quotités travaillées juste avant le bénéfice du CLCA et quelques mois après la sortie du dispositif, on relève trois trajectoires principales : elles concentrent 85 % des sortants à taux partiel. La trajectoire la plus répandue (40 % des sortants) est celle des bénéficiaires qui travaillaient à temps complet juste avant la perception du CLCA et, à nouveau, quelques mois après leur sortie du dispositif. Pour ces bénéficiaires, le travail à temps partiel et le CLCA ont été utilisés momentanément afin de concilier la vie familiale et la vie professionnelle pour une durée limitée. Le passage par le temps partiel et le bénéfice du CLCA n'ont pas eu d'effet sur le temps de travail de ces bénéficiaires. La deuxième trajectoire, rassemblant plus d'un quart des sortants du CLCA à taux partiel (27 %), est celle des bénéficiaires qui exerçaient une activité à temps complet juste avant de percevoir la prestation et travaillent à temps partiel quelques mois après la fin du CLCA. Pour ces derniers, l'usage du temps partiel lors du bénéfice du CLCA a pu engendrer une organisation des temps professionnels et familiaux difficilement réaménageable avec la reprise d'un temps complet à l'issue du dispositif. À l'instar des mères en congé parental à temps plein qui peuvent avoir réagencé leur organisation des temps familiaux et sociaux pendant leur période d'éloignement du marché du travail (Gosset-Connan, 2004 ; Brunet et Kertudo, 2010), l'expérience du temps partiel peut également avoir instauré une nouvelle répartition des tâches au sein du couple, sur laquelle il est difficile de revenir.

De possibles changements dans les représentations individuelles de l'équilibre entre sphère professionnelle et familiale, mais aussi des difficultés organisationnelles persistantes (par exemple, en attendant un mode de garde ou la rentrée scolaire...) (11) ou l'impossibilité de reprendre à temps complet immédiatement (ou plus tard) peuvent être à l'origine de cette prolongation du temps partiel après la fin du CLCA. Enfin, la troisième trajectoire regroupe 18 % des sortants. Ces derniers travaillaient à temps partiel juste avant de percevoir le CLCA ainsi que quelques mois après leur sortie du dispositif. Pour près des deux tiers (64 %), la quotité de travail est en outre la même qu'avant le bénéfice du CLCA à taux partiel. On peut penser que pour certaines de ces mères, le temps partiel répond à un mode d'organisation familiale déjà établi avant le bénéfice du CLCA. Les arrangements du temps de travail ont eu lieu antérieurement au recours au dispositif, peut-être parce que l'évolution de la composition de la famille avait déjà nécessité des ajustements (pour des précédentes naissances par exemple). En l'absence du dispositif, ces bénéficiaires auraient donc probablement continué à travailler à temps partiel. Pour d'autres mères, travaillant à temps partiel de manière subie, le comportement d'activité apparaît moins lié à la perception du CLCA ou l'arrivée d'un nouvel enfant. Les situations peuvent ainsi être diverses, mais on peut vraisemblablement penser que les bénéficiaires de cette trajectoire

auraient de toutes façons travaillé à temps partiel, même en l'absence de CLCA.

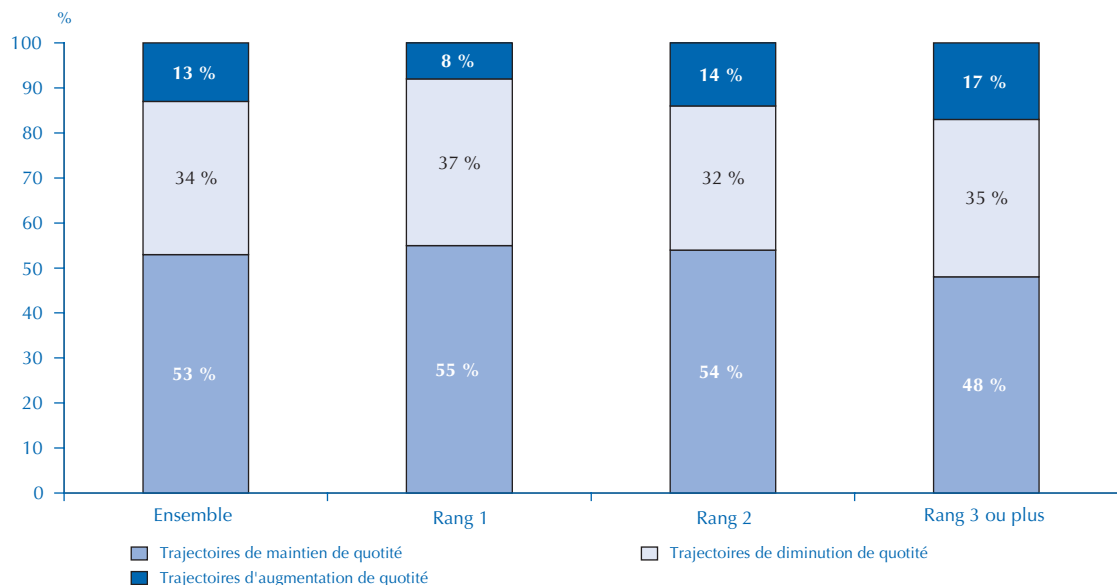
Plus de la moitié des sortants du CLCA à taux partiel ont une trajectoire stable

Parmi l'ensemble des trajectoires possibles, on peut en distinguer trois types : les trajectoires stables, les trajectoires de réduction de quotité et les trajectoires d'augmentation de quotité (graphique 4). La majorité des sortants du CLCA à taux partiel (53 %) ont une trajectoire stable au regard des quotités travaillées juste avant et quelques mois après leur sortie du dispositif (les quotités sont les mêmes). Environ un tiers des sortants (34 %) ont une trajectoire de réduction du temps de travail : la quotité travaillée quelques mois après le CLCA est inférieure à celle précédant le bénéfice de la prestation. Enfin, 14 % ont une trajectoire d'augmentation du temps de travail : la quotité travaillée quelques mois après le CLCA est supérieure à celle précédant le bénéfice de la prestation.

Le type de la trajectoire dépend du nombre d'enfants dans la famille. Ainsi, les familles nombreuses ont plus fréquemment que l'ensemble des bénéficiaires des trajectoires d'augmentation de quotité (18 % contre 13 %). Le fait que la proportion de bénéficiaires ne travaillant pas ou travaillant à temps partiel juste avant la perception du CLCA augmente avec le nombre d'enfants peut notamment expliquer ce résultat. Les bénéficiaires ayant un seul

Graphique 4

Répartition des sortants du CLCA à taux partiel selon le type de leurs trajectoires En fonction du rang du CLCA



Source : DREES – CNAF, Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA, 2009 ; calculs CNAF.
Champ : bénéficiaires sortants du complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux partiel.

(11) La charge de conciliation apparue avec la venue d'un nouvel enfant le plus souvent demeure à la fin de la période de CLCA.

enfant (CLCA de rang 1), plus fréquemment à temps complet juste avant le CLCA (12), se distinguent de l'ensemble des bénéficiaires du CLCA à taux partiel car ils ont plus souvent des trajectoires de diminution de temps de travail (37 % contre 34 %). Les bénéficiaires ayant deux enfants (CLCA de rang 2) ont, quant à eux, des trajectoires assez proches de l'ensemble des bénéficiaires du CLCA à taux partiel, c'est-à-dire de maintien du temps de travail pour la majorité (54 % d'entre eux) ou de diminution pour un peu moins d'un tiers (32 %). Le type de trajectoire suivi dépend, en outre, de la quotité travaillée par les bénéficiaires du CLCA à taux partiel juste avant le bénéfice de la prestation (graphique 5).

La moitié des sortants du CLCA à taux partiel qui travaillaient à temps partiel juste avant de percevoir le CLCA ont des trajectoires stables : les quotités travaillées juste avant le CLCA et quelques mois après la sortie du dispositif sont les mêmes. Parmi ceux qui travaillaient à temps complet juste avant le CLCA, près de 60 % ont repris un temps complet quelques mois après la fin de perception de la prestation. Ils ont donc un peu plus fréquemment des trajectoires stables que les bénéficiaires qui travaillaient initialement à temps partiel. Cependant, 39 % travaillent à temps partiel et 3 % ont cessé toute activité professionnelle

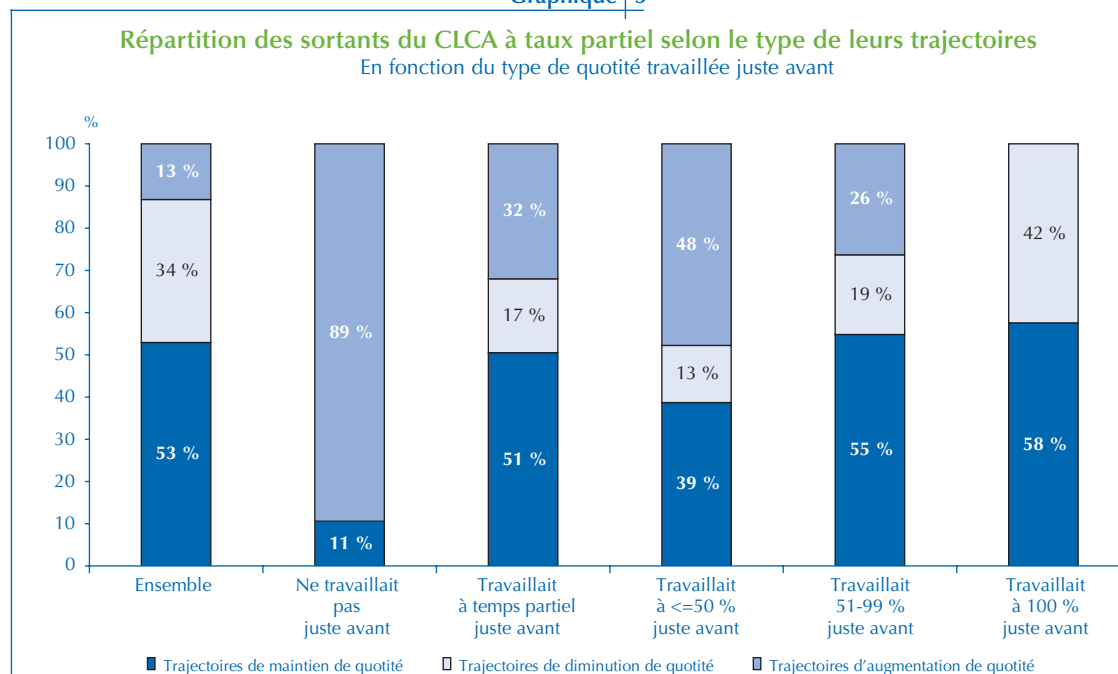
quelques mois après le CLCA. Au total, 42 % des bénéficiaires qui travaillaient à temps complet juste avant de percevoir le CLCA ont une trajectoire de diminution de quotité.

Cette forte proportion de bénéficiaires initialement à temps complet ayant des trajectoires de diminution de quotité conduit à présent à s'interroger particulièrement sur cette catégorie de bénéficiaires, *a priori* bien ancrés dans l'emploi. Peut-on mettre en évidence des facteurs déterminants quant aux comportements d'activité de ces bénéficiaires à la suite du CLCA à taux partiel ? Afin de répondre à cette question, on compare tout d'abord les caractéristiques des bénéficiaires du CLCA à taux partiel selon qu'ils ont ou non repris un travail à temps complet quelques mois après la fin du dispositif. De manière sous-jacente, il s'agit de tenter d'identifier, pour ces bénéficiaires initialement bien insérés dans l'emploi, les facteurs expliquant le retour ou non à temps complet à la suite du CLCA à taux partiel.

Les facteurs influençant le temps de travail à la suite du CLCA à taux partiel

Les deux catégories de bénéficiaires se distinguent selon l'âge, le diplôme, les statut et secteur d'emploi, les revenus d'activité, ainsi que la durée de perception du CLCA à taux partiel. Les bénéficiaires

Graphique 5



Source : DREES – CNAF, Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA, 2009 ; calculs CNAF.

Champ : bénéficiaires sortants du complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux partiel.

Lecture : 48 % des sortants du CLCA à taux partiel qui travaillaient au plus un mi-temps avant de percevoir la prestation ont eu une trajectoire d'augmentation de quotité : quelques mois après être sortis du dispositif, 48 % d'entre eux ont une quotité de travail supérieure à celle qu'ils avaient juste avant de percevoir la prestation.

(12) Notamment en raison des conditions d'activité antérieure qui leur sont requises.

ayant des trajectoires de réduction de quotité sont ainsi souvent plus âgés que ceux ayant repris à temps complet quelques mois suivant le CLCA à taux partiel (57 % des premiers sont âgés de 35 ans ou plus contre 47 % des seconds) et également moins diplômés. Par exemple, 40 % d'entre eux ont un niveau supérieur à baccalauréat + 2, contre 49 % des bénéficiaires ayant des trajectoires stables. Si on examine le statut d'emploi, les bénéficiaires ayant une trajectoire de diminution de quotité sont plus fréquemment salariés d'une entreprise ou d'un particulier (54 % contre 48 %) alors que ceux ayant une trajectoire de reprise à temps complet sont davantage salariés de la Fonction publique. Des différences apparaissent également selon le secteur d'activité. Les bénéficiaires des trajectoires de diminution de quotité travaillent plus fréquemment que les autres dans les secteurs de la santé et de l'action sociale (37 % contre 26 %) ; en revanche, ceux ayant des trajectoires de reprise à temps complet exercent leur activité professionnelle plus souvent que les autres dans le secteur de l'éducation (28 % contre 14 %). En matière de revenus professionnels, juste avant de percevoir le CLCA à taux partiel (13), les bénéficiaires des trajectoires stables se situaient plutôt dans la tranche 1 500-2 000 € mensuels net (48 % contre 40 %). Les salaires des bénéficiaires des trajectoires de diminution de quotité étaient plus dispersés. Toutefois, ils étaient plus nombreux que les précédents à avoir des revenus mensuels supérieurs à 2 000 € mensuels net (16 % contre 11 %).

Pour autant, au regard d'un certain nombre d'autres critères, les deux catégories de populations apparaissent plutôt similaires. De manière assez surprenante, la répartition des bénéficiaires selon le rang n'est pas significativement différente en fonction du type de trajectoire observé. Pour les bénéficiaires qui travaillaient à temps complet juste avant de percevoir le CLCA à taux partiel, le fait de reprendre ou non une activité à temps complet quelques mois plus tard ne serait donc pas lié au nombre d'enfants à charge. De même, leur répartition selon le taux du CLCA perçu n'est pas différente selon qu'ils aient ou non repris un temps complet quelques mois après leur sortie du dispositif.

La modélisation de la probabilité de ne pas reprendre à temps complet quelques mois après le CLCA à taux partiel – par une régression logistique [en fonction de l'ensemble de ces facteurs (excepté la durée de perception de la prestation – tableau 2, p. 30 – montre un effet, toutes choses

égales par ailleurs, de l'âge du bénéficiaire et du secteur d'activité. Ainsi, être âgé de 35 ans à 40 ans ou de plus de 40 ans (plutôt que de 30 ans à 35 ans) augmenterait les chances de ne pas reprendre à temps complet à la suite du CLCA à taux partiel. On peut penser que de jeunes mères soucieuses de ne pas freiner une carrière professionnelle qu'elles développent en même temps que leur maternité optent pour une activité à temps complet à la fin du CLCA, afin de ne pas compromettre cet investissement professionnel. Les femmes ayant un enfant à un âge un peu plus élevé que d'autres arrivent peut-être à un stade de leur carrière où elles cherchent et/ou peuvent davantage privilégier leur vie familiale. À l'inverse, travailler dans le secteur de l'éducation plutôt que dans ceux de la santé ou de l'action sociale aurait une influence positive sur la probabilité de reprendre à temps complet. Des informations supplémentaires sur les conditions de travail et les métiers exercés dans ces secteurs pourraient peut-être expliquer ce résultat. Par exemple, il est possible que les horaires à temps plein des enseignants soient plus facilement conciliables avec les contraintes familiales liées aux rythmes scolaires (notamment), en tous cas plus que ceux des personnels hospitaliers. Même si des arrangements peuvent être opérés, ils ne nécessitent pas forcément de travailler à temps partiel. D'autres facteurs explicatifs en lien avec les possibilités de conciliation au sein de l'entreprise (tels que la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise ou encore le taux de féminisation) n'ont en revanche pu être testés dans le modèle (car ces données ne sont pas disponibles dans l'enquête). Par ailleurs, il est également intéressant de noter que le rang du CLCA, le diplôme, le statut, les revenus d'activité du bénéficiaire ou encore le taux du CLCA ne jouent pas sur la probabilité de reprendre à temps complet quelques mois après le CLCA à taux partiel.

Finalement, si le secteur d'activité, et sans doute les métiers qui y sont exercés, apparaissent déterminants dans la probabilité de reprendre ou non à temps complet, la relative homogénéité de cette population est aussi un constat important. La stabilité d'emploi de la majorité de ces bénéficiaires, leur concentration sur des secteurs d'activité propices à des mesures de conciliation vie familiale et vie professionnelle laisse supposer qu'il s'agit ici le plus souvent de temps partiel choisi. Au-delà, ces constats soulignent le lien fort entre les politiques d'emploi et les politiques familiales, le dispositif paraissant pouvoir accompagner plutôt les femmes travaillant dans des secteurs d'activité propices à des mesures de conciliation.

(13) Ils travaillaient alors à temps complet.

Tableau 2

Caractéristiques des bénéficiaires du CLCA à taux partiel (situation à l'entrée du dispositif), initialement à temps complet, selon le type de trajectoire

Caractéristiques des bénéficiaires qui travaillaient à temps complet avant de percevoir la prestation	Reprise à temps complet quelques mois après la sortie	Temps partiel ou sans activité professionnelle quelques mois après la sortie	Ensemble
Âge*			
Moins de 30 ans	13 %	9 %	11 %
30 ans à moins de 35 ans	40 %	33 %	37 %
35 ans à moins de 40 ans	34 %	42 %	37 %
40 ans ou plus	13 %	15 %	14 %
Rang			
1	24 %	25 %	25 %
2	61 %	57 %	59 %
3 ou plus	15 %	19 %	16 %
Diplôme*			
Aucun, inférieur ou équivalent au baccalauréat	25 %	31 %	28 %
Baccalauréat + 2	26 %	29 %	27 %
Supérieur à baccalauréat + 2	49 %	40 %	45 %
Statut**			
Salarié de la fonction publique	52 %	46 %	49 %
Salarié du privé	48 %	54 %	51 %
Secteur*			
Éducation	28 %	14 %	22 %
Santé, action sociale	26 %	37 %	31 %
Autres	46 %	49 %	47 %
Revenus salariés*			
Moins de 1 500 € net par mois	41 %	44 %	42 %
De 1 500 € à moins de 2 000 € net par mois	48 %	40 %	45 %
2 000 € et plus net par mois	11 %	16 %	13 %
Congé parental à temps partiel pendant le CLCA à taux réduit			
Oui	53 %	56 %	54 %
Non	47 %	44 %	46 %
Taux du CLCA			
51 % à 80 %	81 %	81 %	81 %
50 % au plus	19 %	19 %	19 %
Fin de perception pour cause de durée maximale épuisée**			
Oui	65 %	87 %	26 %
Non	35 %	13 %	74 %

Source : DREES – CNAF, Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA, 2009 ; calculs CNAF.

Champ : bénéficiaires sortants du CLCA à taux partiel, à temps complet juste avant.

Du champ ci-dessus ont été exclus les cas de non-réponses, « ne sait pas », refus de répondre, ainsi que les bénéficiaires non salariés ou avec contrats précaires ou CDD.

Lecture : le symbole * (respectivement **) signifie que la distribution de la caractéristique considérée est significativement différente [au seuil de 5 % (respectivement 10 %)] entre les bénéficiaires ayant repris à temps complet quelques mois après la sortie du CLCA et les autres. Par exemple, la répartition par âge des bénéficiaires est significativement différente au sein des deux catégories de bénéficiaires.



La promotion du temps partiel comme mode de conciliation ?

La politique familiale a toujours été un outil de régulation de la place des femmes entre la sphère domestique et la sphère professionnelle, en relation notamment avec les politiques d'emploi (Strobel, 2004). La mise en place du CLCA à taux partiel a indéniablement participé au développement du travail à temps partiel des mères d'enfants âgés de moins de 3 ans. L'ouverture de la prestation dès le premier enfant et, surtout, la revalorisation du montant versé par rapport à la précédente APE expliquent notamment la forte augmentation des bénéficiaires du CLCA à taux partiel au cours de ces huit dernières années. S'il est difficile d'appréhender les effets durables de ce dispositif sur le comportement d'activité de ses bénéficiaires, l'analyse des quotités travaillées avant et à l'issue du dispositif permet, en revanche, de dresser un certain nombre de constats.

Tout d'abord, le CLCA à taux partiel – contrairement au CLCA à taux plein – maintient dans l'emploi les parents de jeunes enfants. En effet, quasiment tous les sortants du CLCA à taux partiel (96 %) sont en activité quelques mois après le bénéfice de la prestation. De ce point de vue, l'objectif de la politique familiale de ne pas éloigner les bénéficiaires du marché du travail est atteint. Toutefois, les bénéficiaires du CLCA à taux partiel ont majoritairement réduit leur temps de travail, et travaillent encore à temps partiel quelques mois après le bénéfice de la prestation.

En effet, 70 % d'entre eux travaillaient en effet à temps complet juste avant d'entrer dans le dispositif. Quelques mois après leur sortie de celui-ci, les bénéficiaires du CLCA à taux partiel ne sont en revanche plus que 47 % à travailler à temps complet. L'analyse des trajectoires, quant à elle, complète et nuance ce constat. Quelques mois après être sortis du dispositif, plus de la moitié des sortants ont eu une trajectoire stable et travaillent la même quotité qu'avant de percevoir la prestation. Cependant, un tiers des sortants du CLCA à taux partiel a eu une trajectoire de réduction de quotité de travail. En outre, 42 % des bénéficiaires qui travaillaient à temps complet juste avant de percevoir la prestation sont dans ce cas, posant ainsi la question d'un effet CLCA à taux partiel sur le comportement d'activité à court et à moyen terme des parents de jeunes enfants.

Plusieurs interrogations émergent. La première porte sur les effets de la revalorisation du CLCA à taux partiel, celle-ci n'ayant pas atténué les différences de caractéristiques entre les bénéficiaires à taux plein et à taux partiel. La seconde concerne la diffusion d'un dispositif de conciliation qui participe à ce que les mères réduisent leur temps de travail. En effet, le recours quasi exclusivement féminin au CLCA à taux partiel (98 % des bénéficiaires sont des femmes) réaffirme une limite de la politique familiale au regard des objectifs d'égalité de genre. Jusqu'ici, en France, les pratiques de conciliation pour les femmes qui travaillent reposent sur la combinaison entre un travail à temps complet et une offre de garde importante par rapport aux autres pays européens. On peut s'interroger sur la diffusion d'une nouvelle norme de conciliation qui s'appuierait sur la disponibilité domestique des mères qui travaillent.

Références bibliographiques

- Afsa C., 1998, « **L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi** », *INSEE Première*, n° 569.
- Algava É., Bressé S. et Momic M., 2005, « Les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Études et Résultats*, n° 399.
- 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.
- Bonnet C. et Labbé M., 2000, *L'activité professionnelle des femmes après la naissance du deuxième enfant : L'allocation parentale d'éducation a-t-elle un effet incitatif au retrait du marché du travail ?* *Recherches et Prévisions*, n° 59:9-23.
- Boyer D. (coord.), 2011, « **L'accueil du jeune enfant en 2010, données statistiques** », Observatoire national de la petite enfance, Caisse nationale des Allocations familiales.
- Boyer D. et Cérroux B., 2012, « **Le congé parental dans les trajectoires professionnelles féminines** », *L'e-ssentiel*, n° 119.
- Brunet F. et Kertudo P., 2010, « Étude sociologique sur l'insertion professionnelle des femmes en congé parental », *Dossier d'étude*, Caisse nationale des Allocations familiales, n° 134.
- Clément J. et Robert M.-J., 2011, « **La prestation d'accueil du jeune enfant : six ans après** », *L'e-ssentiel*, n° 106.
- Crenner E., 2010, « **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.
- Fagnani J., 1996, *Retravailler après une longue interruption : le cas des mères ayant bénéficié de l'APE*, *Revue française des affaires sociales*, n° 3:129-152.
- Galtier B., 2000, *Temps partiel et fin de carrière : un bilan des dispositifs*, Paris, La Documentation française.
- Gosset-Connan S., 2004, *Les usages des bénéficiaires de l'APE attribuée pour le deuxième enfant*, *Recherches et Prévisions*, n° 75:39-48.
- Jauneau P., Olm C. et Van de Walle I., 2011, « Congé parental et carrières professionnelles des mères », *Dossier d'étude*, Caisse nationale des Allocations familiales, n° 147.
- Lefèvre C., Pailhé A et 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° 92:21-31.
- Legendre E. et Vanovermeir S., « **Situations professionnelles à l'entrée et à la sortie du complément de libre choix d'activité (CLCA)** », *Études et résultats*, n° 750.
- Marical F., 2007, *Réduire son activité pour garder son enfant : les effets de la PAJE*, *Recherches et Prévisions*, n° 88:21-33.
- Méda D., Simon M.-O. et Wierink M., 2003, « **Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ?** », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 29.2.
- Milewski F. (coord), 2005, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : Les facteurs de précarité*, Paris, La Documentation française.
- Simon M.-O., 2000, *La réinsertion professionnelle des premières bénéficiaires de l'APE au titre de leur deuxième enfant*, *Recherches et Prévisions*, n° 59:25-57.
- Strobel P., 2004, *Les pouvoirs publics et la famille, Famille et politiques familiales*, *Cahiers français*, n° 322:57-64.
- Ulrich V., 2009, *Logiques d'emploi à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes*, in *Entre famille et travail : Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques:209-232.