



# Études et Résultats

N° 750 • février 2011

## Situations professionnelles à l'entrée et à la sortie du complément de libre choix d'activité (CLCA)

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) est une prestation familiale accordée aux parents d'enfants de moins de 3 ans qui ne travaillent pas ou qui travaillent à temps partiel.

Parmi les parents entrant dans un CLCA à taux plein, 6 sur 10 ont cessé leur activité dans le cadre d'un congé parental, avec l'assurance d'un retour à leur emploi à l'issue du congé. Cette proportion est plus élevée (9 sur 10) parmi ceux qui travaillaient juste avant leur entrée dans le CLCA.

62 % des parents sortis d'un CLCA à taux plein travaillent quelques mois après la fin de la prestation. Il s'agit souvent du même emploi que celui occupé avant de percevoir la prestation, mais pas toujours avec le même temps de travail, le temps partiel étant plus fréquent après le CLCA qu'avant. Ce retour à l'emploi se passe en général aisément : 8 sortants en emploi sur 10 ont travaillé en continu depuis leur sortie du CLCA à taux plein. Mais ce retour au travail peut s'avérer difficile, notamment en cas d'arrêt d'activité en dehors du cadre protecteur du congé parental.

Pour les sortants d'un CLCA à taux réduit, le temps partiel peut s'inscrire durablement dans leurs trajectoires professionnelles : 40 % de ceux qui étaient à temps complet avant leur entrée dans le dispositif travaillent à temps partiel quelques mois après leur sortie du CLCA.

**Émilie LEGENDRE et Solveig VANOVERMEIR, en collaboration avec Olivia SAUTORY**

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé  
Ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État  
Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale

**L**ES PARENTS d'enfants de moins de 3 ans n'exerçant pas d'activité professionnelle ou bien travaillant à temps partiel peuvent, sous certaines conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité (CLCA), prestation versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) et qui a remplacé l'allocation parentale d'éducation (APE) (encadré 1). Le montant attribué varie selon le temps de travail du bénéficiaire : CLCA à taux plein pour ceux qui ne travaillent pas et à taux réduit pour ceux qui travaillent à temps partiel, avec une modulation selon la quantité du temps de travail (mi-temps au plus ou comprise entre 51 % et 80 % d'un temps complet).

Dans le cadre des travaux de réflexion du Haut conseil de la famille (HCF)<sup>1</sup> sur le CLCA, la DREES a mené en 2010 deux enquêtes, l'une auprès d'« entrants » et l'autre auprès de « sortants » d'un CLCA entre août et octobre 2009. On qualifie ici d'« entrants » dans le CLCA entre août et octobre 2009 les parents qui ne percevaient pas le CLCA en juillet 2009 mais le percevaient en octobre 2009<sup>2</sup>. Les « sortants » du CLCA entre août et octobre 2009 bénéficiaient du

CLCA en juillet 2009 mais n'en bénéficiaient plus en octobre 2009 (encadré 2). Ces enquêtes permettent de mieux connaître les parcours professionnels des bénéficiaires du CLCA avant et après la perception de la prestation.

### Les bénéficiaires du CLCA à taux réduit sont plus diplômés

Le recours au CLCA se fait majoritairement à taux plein : 55 % des personnes entrées dans le dispositif du CLCA percevaient un CLCA à taux plein, 35 % un CLCA à taux réduit pour une activité professionnelle représentant entre 51 % et 80 % d'un temps complet et 10 % un CLCA à taux réduit pour une activité professionnelle inférieure ou égale à un mi-temps (tableau 1). Le recours à taux plein est particulièrement marqué pour les parents d'au moins 3 enfants (66 % contre respectivement 53 % et 51 % pour les parents d'un et deux enfants).

Les parents entrant dans le dispositif du CLCA sont âgés de 32 ans en moyenne et sont rarement des hommes (3 %). Ceux qui ont cessé de travailler pour percevoir le CLCA à taux plein sont un peu plus jeunes que ceux qui travaillent à temps partiel (CLCA à taux réduit), quel que soit le nombre d'enfants. On

#### ENCADRÉ 1

### Le complément de libre choix d'activité (CLCA)

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) est une des allocations de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) qui s'adresse aux parents d'enfants de moins de trois ans. Le CLCA peut être perçu à taux réduit, pour les parents qui exercent leur activité professionnelle à temps partiel, ou à taux plein, pour les parents qui ne travaillent pas. Le CLCA est versé dès le premier enfant pour une durée maximale de 6 mois à partir du mois de la naissance, de l'adoption, de l'accueil ou de la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. À partir du deuxième enfant, il peut être versé jusqu'au mois précédant le 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. Pour en bénéficier, le parent doit avoir travaillé deux ans au cours des deux dernières années pour le premier enfant<sup>1</sup>, des quatre dernières années pour le deuxième et des cinq dernières années à partir du troisième enfant. Le CLCA est une prestation forfaitaire qui est versée sans condition de ressources.

Le CLCA est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Avant cette date, il existait une autre prestation du même type : l'allocation parentale d'éducation (APE). Contrairement au CLCA, l'APE ne s'adressait pas aux parents d'un seul enfant. Par ailleurs, par rapport à l'APE, les conditions d'activité antérieure nécessaires pour bénéficier du CLCA ont été durcies et le travail à temps partiel a été rendu plus attractif (augmentation du montant de la prestation à taux réduit, cumul avec une prestation d'aide à la garde plus attractif).

1. Il s'agit en pratique d'avoir validé un certain nombre de trimestres d'assurance vieillesse.

1. Voir sur le site du Haut conseil de la famille la note du 11 février 2010 intitulée Problématiques et voies de réformes du complément de libre choix d'activité ([www.hcf-famille.fr](http://www.hcf-famille.fr)).

2. Les entrants dans le dispositif du CLCA ont pu percevoir le CLCA ou l'APE par le passé. Ainsi, 41% des entrants dans le dispositif entre août et octobre 2009 ont déjà perçu un CLCA ou l'APE auparavant.

■ TABLEAU 1

## Répartition des entrants dans le CLCA selon le type de CLCA et le nombre d'enfants

En %

Type de CLCA	Nombre d'enfants			Ensemble
	1 enfant	2 enfants	3 enfants ou plus	
Taux plein	53	51	66	55
Taux réduit ≤ 50 %	10	10	12	10
Taux réduit 51 % - 80 %	37	39	22	35
Ensemble	100	100	100	100
Part dans le total	24	52	24	100

**Lecture** • 53 % des entrants dans le CLCA ayant un seul enfant perçoivent un CLCA à taux plein.

**Champ** • France entière, entrants dans le CLCA entre août et octobre 2009.

**Sources** • Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, DREES/CNAF.

■ ENCADRÉ 2

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

Au cours des mois d'avril et mai 2010, la DREES a mené deux enquêtes téléphoniques, à la demande du Haut conseil de la famille, auprès des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) entrant dans le dispositif entre les mois d'août et octobre 2009 et auprès des bénéficiaires sortant du dispositif entre les mois d'août et octobre 2009, ayant au moins un enfant de moins de trois ans au moment de la perception de l'allocation. La perception du CLCA à ces deux dates a été déterminée à partir des fichiers de gestion mensuels des CAF centralisés par la CNAF. Les bénéficiaires d'un CLCA versé par les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) ne font pas partie du champ de ces enquêtes.

3 624 personnes bénéficiaires du CLCA en octobre 2009 et qui ne l'étaient pas encore en juillet 2009 ont répondu à l'enquête « entrants » et apporté des informations sur leur situation professionnelle juste avant leur entrée dans le dispositif.

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

Il faut noter que ces deux enquêtes ne peuvent en aucun cas permettre une comparaison entre l'entrée et la sortie du dispositif puisqu'elles portent sur deux populations différentes. Les sortants entre août et octobre 2009 ne sont en effet pas entrés dans le dispositif au cours de la même période que les entrants entre ces deux dates et ont donc par exemple connu des situations socio-économiques différentes. Par ailleurs, les résultats présentés ici portent sur des populations spécifiques d'entrants et de sortants du CLCA, celles entrées ou sorties entre août et octobre 2009, et ne peuvent être extrapolés à l'ensemble des entrants ou des sortants quelle que soit leur date d'entrée ou de sortie : d'une part, parce que les conditions socio-économiques d'entrée ou de sortie ont certainement des effets sur les conclusions tirées ; d'autre part, parce qu'on ne peut exclure l'existence d'une certaine saisonnalité dans les processus d'entrée et en particulier de sortie du dispositif. Les profils des sortants pourraient par exemple être différents selon qu'ils sortent juste avant la rentrée scolaire de septembre ou à une autre période de l'année. Les résultats présentés ici ne peuvent donc pas être extrapolés au-delà du champ temporel sur lequel les enquêtes portent.

Le type de CLCA perçu est estimé en fonction de la quotité travaillée au moment de la perception du CLCA. Ainsi, les personnes déclarant ne pas travailler au moment de la perception de l'allocation sont considérées comme bénéficiaires d'un CLCA à taux plein, celles déclarant travailler à temps partiel avec une quotité de travail inférieure ou égale à un mi-temps comme bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit inférieur ou égal à 50 % et enfin, celles indiquant travailler à temps partiel avec une quotité de travail comprise entre 51 % et 80 % sont définies comme des bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit compris entre 51 % et 80 %.

constate que les entrants dans le CLCA à taux réduit comptent une proportion importante de diplômés : 71 % ont un diplôme de niveau supérieur ou égal à bac + 2, soit davantage que la moyenne des mères de jeunes enfants<sup>3</sup> et que les entrants dans le CLCA à taux plein (39 %) (tableau 2).

### Le parcours professionnel antérieur des bénéficiaires à taux réduit est plus stable

Depuis la fin de leurs études, 71 % des parents entrant dans le dispositif du CLCA déclarent avoir travaillé pratiquement sans interruption ; 27 % déclarent avoir alterné des périodes travaillées et d'autres non travaillées, et 2 %, majoritairement des parents de trois enfants et plus, déclarent avoir surtout été au chômage ou inactif. De surcroît, lorsque la quotité de travail est importante pendant la perception du CLCA, les entrants déclarent plus souvent un parcours professionnel stable depuis la fin de leurs études. Ainsi, 60 % des entrants à taux plein déclarent avoir travaillé pratiquement sans interruption contre 80 % de ceux qui travaillaient à mi-temps ou moins pendant le CLCA et 86 % des entrants travaillant entre 51 % et 80 % d'un temps complet pendant le CLCA.

En outre, les parents d'un ou deux enfants entrant dans le dispositif ont connu un parcours professionnel plus stable que les parents de trois enfants ou plus, et ce quel que soit le type de CLCA perçu. Plus nombreux à avoir eu recours au CLCA (ou à l'APE) dans le passé, ces derniers sont seulement 59 % à avoir travaillé quasiment sans interruption depuis la fin de leurs études contre 75 % des entrants ayant moins de trois enfants.

### Les entrants dans le CLCA à taux plein sont plus éloignés de l'emploi

Interrogés sur leur situation professionnelle juste avant le CLCA (encadré 3), 74 % des parents entrants déclarent travailler<sup>4</sup>, 8 % se disent au chômage ou en recherche d'emploi et 18 % déclarent ne pas

3. 41% des femmes ayant au moins un enfant de moins de 3 ans ont un diplôme supérieur ou égal à bac + 2 d'après l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants menée en 2007 par la DREES.

4. Sont considérées ici comme travaillant les personnes qui disent travailler et les personnes qui disent être en congé maternité, en congé annuel, en RTT (réduction du temps de travail) ou en arrêt maladie (moins de six mois). Pour les personnes en congé, il leur a alors été demandé de décrire leur situation professionnelle immédiatement avant leur congé.

travailler sans être ni au chômage ni en recherche d'emploi (tableau 3).

La situation professionnelle des entrants qui travaillaient juste avant semble être plutôt stable dans l'ensemble : 93 % d'entre eux étaient en contrat à durée indéterminée. Travailler juste avant l'entrée dans le CLCA est nettement plus fréquent parmi les personnes qui exercent une activité à temps partiel pendant le CLCA (93 %) que parmi celles qui ne travaillent pas pendant le CLCA (59 %), signe que les parents entrant dans un CLCA à taux plein sont plus éloignés du marché de l'emploi. L'éloignement du marché de l'emploi est aussi marqué pour les parents de familles nombreuses : 83 % des parents d'un enfant entrant dans le CLCA travaillaient juste avant de percevoir le CLCA contre 77 % des parents de deux enfants et 60 % des parents de trois enfants ou plus.

### Près de huit entrants sur dix travaillant à temps partiel pendant le CLCA réduisent leur temps de travail

Le CLCA à taux réduit est ouvert à l'ensemble des parents travaillant à temps partiel, sous réserve qu'ils aient déjà validé un certain nombre de trimestres pour l'assurance vieillesse (conditions d'activité professionnelle antérieure, voir encadré 1), indépendamment de leur quotité de travail avant la perception de la prestation. La très grande majorité des entrants dans le CLCA à taux réduit ont diminué leur temps de travail à l'occasion de leur entrée dans le dispositif. C'est le cas de près de 80 % des entrants dans le CLCA à taux réduit qui travaillaient juste avant leur entrée : 75 % sont passés d'un temps complet à un temps partiel et 4 %, déjà à temps partiel, ont réduit leur quotité de travail. En outre, 7 % des bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit qui ne travaillaient pas juste avant leur entrée dans le dispositif ont eu un retour à l'emploi concomitant avec l'entrée dans le CLCA. Les bénéficiaires à taux réduit travaillant à temps partiel juste avant d'entrer dans le dispositif n'ont

■ TABLEAU 2

### Répartition des entrants dans le CLCA selon le diplôme

En %

Diplôme des entrants	Type de CLCA				Ensemble
	Taux plein	Taux réduit	Taux réduit ≤ 50 %	Taux réduit 51 % - 80 %	
Diplôme inférieur ou égal au baccalauréat	61	29	40	26	47
• aucun diplôme ou diplôme inférieur au bac	36	13	21	10	25
• baccalauréat ou équivalent	25	16	19	16	22
Diplôme supérieur ou égal à bac + 2	39	71	60	74	53
• bac + 2	17	25	18	27	20
• diplôme de niveau supérieur à bac + 2	22	46	42	47	33
Ensemble	100	100	100	100	100

**Lecture** • 25 % des bénéficiaires entrant dans un CLCA à taux plein ont un baccalauréat ou un diplôme équivalent.

**Champ** • France entière, entrants dans le CLCA entre août et octobre 2009.

**Sources** • Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, DREES/CNAF.

■ TABLEAU 3

### Situations professionnelles des entrants avant leur entrée dans le CLCA

En %

Situation professionnelle précédant le CLCA	Type de CLCA				Ensemble
	Taux plein	Taux réduit	Taux réduit ≤ 50 %	Taux réduit 51 % - 80 %	
Travaille juste avant le CLCA*	59	93	89	95	74
• à temps complet	69	75	62	78	72
• à temps partiel	31	25	38	22	28
Ne travaille pas juste avant le CLCA	41	7	11	5	26
Ensemble	100	100	100	100	100

\* Les entrants qualifiés de « travaillant juste avant le CLCA » sont ceux qui travaillaient en juillet 2009 ou qui ont cessé leur activité professionnelle entre les mois d'avril et juillet 2009.

**Lecture** • 74 % des entrants entre août et octobre 2009 travaillaient juste avant le CLCA.

**Champ** • France entière, entrants dans le CLCA entre août et octobre 2009.

**Sources** • Enquête auprès des entrants dans le dispositif du CLCA, DREES/CNAF.

■ ENCADRÉ 3

### Travailler « juste avant » l'entrée dans le CLCA

Afin d'étudier la situation professionnelle des entrants et des sortants du CLCA entre août et octobre 2009 avant la perception du CLCA, ceux qui travaillaient juste avant le CLCA ont été distingués de ceux qui avaient cessé leur activité professionnelle depuis plus longtemps afin de pouvoir analyser les données en fonction de la distance entre la date à laquelle les bénéficiaires ont cessé de travailler et le début de la perception du CLCA. Ainsi, les personnes qualifiées de « travaillant juste avant le CLCA » sont celles qui travaillaient le mois précédant le début de la perception du CLCA ou qui ont cessé leur activité professionnelle au cours des quatre mois précédant l'entrée dans le dispositif. Le premier mois de perception n'étant pas précisément connu dans l'enquête auprès des entrants mais déterminé comme étant situé entre août et octobre 2009, il s'agit donc des bénéficiaires travaillant en juillet ou ayant cessé leur activité entre les mois d'avril et juillet 2009. Dans l'enquête auprès des sortants, il était demandé aux personnes interrogées d'indiquer leur date de début de perception du CLCA. Par conséquent, la distance entre le dernier emploi exercé juste avant le CLCA et le début de la perception de la prestation a pu être calculée plus précisément.

majoritairement (76 % de cas) pas modifié leur quotité de travail ; seuls 15 % ont diminué leur temps de travail<sup>5</sup>.

Ces changements de temps de travail interviennent le plus souvent sans changer d'emploi. L'emploi des parents entrant dans un CLCA à taux réduit est en effet le même<sup>6</sup> en juillet 2009 et pendant la perception de la prestation pour la quasi-totalité d'entre eux (97 % de ceux qui travaillaient à ces deux périodes).

### **Des parents qui diminuent leur temps de travail pour s'occuper de leur(s) enfant(s), mais pas seulement**

Interrogés sur les raisons<sup>7</sup> qui incitent les entrants à diminuer leur temps de travail entre juillet et octobre 2009, la quasi-totalité (96 %) déclare vouloir passer plus de temps avec leur(s) enfant(s). Par ailleurs, 60 % indiquent qu'ils avaient envie de travailler moins, ce qui peut être une conséquence du désir de passer plus de temps avec leur(s) enfant(s). En outre, 42 % expliquent cette diminution par le fait que leurs conditions de travail étaient difficilement conciliables avec leur vie de famille.

Même si ce n'est pas la raison la plus souvent avancée, la question des modes de garde a parfois joué sur la décision de travailler moins. Ainsi, 17 % des entrants disent que l'absence d'un mode de garde approprié pour leur(s) enfant(s) fait partie des raisons qui les ont incités à diminuer leur temps de travail. Interrogés sur la nature des difficultés rencontrées en matière de mode de garde ayant motivé leur réduction du temps de travail, ces parents citent à part presque égale le manque de places de garde (31 %) et les contraintes liées aux horaires d'accueil (28 %). Dans ce dernier cas, les parents ont probablement dû ajuster à la baisse leurs horaires de travail pour les rendre compatibles avec les plages horaires de garde. Les parents à la recherche d'une place en crèche invoquent plus souvent l'absence de places disponibles, tandis que ceux à la recherche d'une assistante mater-

nelle agréée citent plus souvent la question des horaires.

Dans une moindre mesure, les dépenses à engager pour faire garder son enfant représentent aussi un obstacle au maintien dans l'emploi à temps complet. En effet, 18 % des entrants ayant diminué leur temps de travail pour des raisons liées au mode de garde expliquent cette baisse par des problèmes liés au coût du mode de garde. Ils ont vraisemblablement souhaité limiter le coût de la garde en réduisant le temps de garde.

### **Les parents arrêtent de travailler quand les contraintes financière et d'organisation deviennent trop fortes**

Les bénéficiaires du CLCA qui ne travaillent pas (CLCA à taux plein) bénéficient encore souvent d'un contrat de travail leur permettant de retrouver leur emploi (ou un emploi similaire) à l'issue de la prestation. Ainsi, 58 % d'entre eux déclarent avoir cessé de travailler en accord avec leur employeur dans le cadre d'un congé parental d'éducation<sup>8</sup>.

Les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein qui travaillaient juste avant leur entrée dans le CLCA (59 % des entrants à taux plein) sont plus nombreux dans ce cas : 88 % déclarent avoir cessé de travailler dans le cadre d'un congé parental (proportion qui varie peu avec la taille de la famille).

La principale raison<sup>7</sup> citée par les parents pour justifier l'arrêt d'activité est de passer plus de temps avec ses enfants. Cette raison est avancée par 97 % des parents entrant à taux plein ayant cessé leur activité dans le cadre d'un congé parental juste avant l'entrée dans le dispositif. L'aspect financier ainsi que les contraintes liées aux horaires de travail ou au temps de trajet ont également pesé sur la décision de cet arrêt, ces raisons étant citées chacune par 37 % des entrants ayant cessé de travailler dans le cadre d'un congé parental.

35 % des entrants invoquent, pour expliquer leur décision d'arrêter de travailler, l'absence de mode de

garde adapté pour leurs enfants. Cette raison est liée, dans 41 % des cas, au manque de places dans les structures d'accueil : 84 % des personnes invoquant le manque de places déclarent avoir effectivement engagé des recherches, finalement infructueuses, pour trouver le ou les mode(s) de garde voulu(s). Par ailleurs, parmi les entrants dans un CLCA à taux plein couvert par un congé parental et pour lesquels un problème de mode de garde a joué dans la décision de cesser de travailler, le coût de la garde a été un obstacle pour continuer de travailler (motif cité par 26 % d'entre eux) ainsi que les contraintes d'horaires de garde (23 %).

### **Sept sortants sur dix quittent le CLCA parce que la durée maximale de perception est atteinte**

Les bénéficiaires du CLCA peuvent percevoir la prestation pendant une durée limitée : 6 mois au plus pour un premier enfant et jusqu'aux trois ans du benjamin pour les familles de deux enfants ou plus. Ils peuvent aussi cesser de percevoir la prestation s'ils reprennent une activité à plus de 80 % d'un temps complet. La très grande majorité des sortants (72 % des sortants d'un CLCA à taux plein et 76 % des sortants d'un CLCA à taux réduit) quitte le dispositif à la fin de la durée maximale de perception de la prestation. Seuls 20 % des sortants, d'un CLCA à taux plein ou d'un CLCA à taux réduit, quittent le dispositif parce qu'ils ont repris une activité à plus de 80 % d'un temps complet sans que la durée maximale de perception ne soit encore écoulée<sup>9</sup>. Les raisons<sup>7</sup> les plus souvent évoquées pour expliquer cette sortie avant d'atteindre la durée maximale de perception sont le souhait d'améliorer leur situation financière (respectivement citée par 78 % des sortants d'un CLCA à taux plein et 68 % des sortants d'un CLCA à taux réduit), l'envie de retravailler ou de travailler davantage (respectivement 69 % et 45 %) et le fait d'avoir prévu cette reprise d'activité (respectivement 64 % et 46 %).

5. Pour les 9 % restants, il s'agit soit d'une augmentation du temps de travail, soit d'une éventuelle variation du temps de travail impossible à déterminer d'après les réponses apportées par les personnes enquêtées.

6. Comparaison effectuée à partir des critères suivants : même profession, même employeur, même type de contrat de travail en juillet 2009 et en octobre 2009.

7. Parmi les modalités proposées, plusieurs réponses positives étaient possibles (réponses multiples).

8. Le congé parental d'éducation offre le droit aux parents d'enfants de moins de 3 ans de cesser leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants tout en maintenant leur contrat de travail. Ce congé permet aux parents salariés qui ont de jeunes enfants et qui suspendent complètement leur activité professionnelle d'avoir l'assurance de retrouver leur emploi ou un emploi similaire dans la même entreprise ou administration à la fin du congé parental.

9. Les sortants restant (8 % d'un CLCA à taux plein et 4 % d'un CLCA à taux réduit) ont déclaré d'autres motifs de sortie ou aucun motif.

### Les trois quarts des parents travaillent après la fin du CLCA

Quelques mois après la fin de la perception du CLCA<sup>10</sup>, 76 % des anciens bénéficiaires sortis du dispositif travaillent. C'est le cas de 62 % des anciens bénéficiaires d'un CLCA à taux plein (tableau 4) et de la quasi-totalité (96 %) des sortants d'un CLCA à taux réduit (tableau 5).

Les parents qui retravaillent quelques mois après leur sortie du CLCA sont plus ou moins nombreux selon le nombre d'enfants. Ainsi, 80 % des sortants du CLCA à taux plein ayant un seul enfant travaillent quelques mois après leur sortie contre 61 % des parents de deux enfants et 49 % des parents d'au moins trois enfants. Quelques mois après la sortie d'un CLCA à taux réduit, 97 % des sortants ayant un enfant travaillent contre 96 % de ceux qui ont deux enfants et 93 % de ceux qui en ont au moins trois.

Les bénéficiaires du CLCA à taux plein bénéficiant d'un congé parental d'éducation auprès de leur employeur à la fin du CLCA retravaillent plus souvent quelques mois après leur sortie du CLCA : 44 % des sortants du CLCA à taux plein qui n'étaient pas en congé parental le mois précédant la fin du CLCA retravaillent quelques mois après la fin du CLCA, contre 72 % de ceux qui étaient en congé parental.

### Les difficultés avancées par ceux qui ne travaillent pas

38 % des anciens bénéficiaires du CLCA à taux plein ne travaillent pas quelques mois après la fin du CLCA : 69 % se disent au chômage ou à la recherche d'un emploi et parmi les 31 % restants, 20 % bénéficient de nouveau du CLCA<sup>11</sup>, sans doute pour un autre enfant ou parce qu'ils n'ont pas perçu le CLCA en continu (sans que l'on puisse distinguer ces cas).

Le chômage 6 à 9 mois après la sortie du dispositif concernerait donc environ 30 % des anciens bénéficiaires à taux plein présents sur le marché du travail. Ce chiffre élevé s'inscrit toutefois dans un contexte conjoncturel particulière-

ment défavorable : le taux de chômage, au sens du bureau international du travail (BIT), pour l'ensemble de la France, atteignait un minimum de 7,5 % au premier trimestre 2008, puis de 9,5 % au troisième trimestre 2009 (époque de sortie du dispositif des personnes

enquêtées ici) et s'établissait à 9,9 % au premier trimestre 2010.

Les sortants d'un CLCA à taux plein à la recherche d'un emploi indiquent qu'ils sont confrontés à un certain nombre de difficultés<sup>7</sup>. Les plus citées sont l'incompatibilité des horaires de travail proposés avec la

■ TABLEAU 4

### Situations professionnelles des sortants d'un CLCA à taux plein avant et après le CLCA

En %

Situation professionnelle juste avant l'entrée dans le CLCA	Situation professionnelle quelques mois <sup>2</sup> après la sortie du CLCA				Total
	Travaille	à temps complet	à temps partiel	Ne travaille pas	
Ne travaillait pas juste avant le CLCA	44	53	47	56	100
Travaillait juste avant le CLCA	73	63	37	27	100
• à temps complet	75	78	22	25	100
• à temps partiel	67	24	76	33	100
Impossible à déterminer <sup>3</sup>	42	42	58	58	100
Total	62	59	41	38	100

1. Les sortants déclarant travailler le mois précédant le début de la perception du CLCA et ceux ayant arrêté leur activité professionnelle 4 mois ou moins avant cette date sont considérés comme travaillant « juste avant » l'entrée dans le CLCA. En revanche, ceux qui ont arrêté de travailler 5 mois ou plus avant le début du CLCA sont considérés comme ne travaillant pas « juste avant » l'entrée dans le CLCA.

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

3. Pour déterminer le temps écoulé entre le début de la perception du CLCA et la fin de la dernière activité professionnelle, il est nécessaire de connaître un minimum d'informations sur ces deux dates. Compte tenu des réponses des enquêtés (dates manifestement erronées ou inconnues des enquêtés), il n'a pas toujours été possible de déterminer cette durée.

**Lecture** • Parmi les sortants d'un CLCA à taux plein qui ne travaillaient pas juste avant le CLCA, 44 % travaillent quelques mois après leur sortie (dont 53 % à temps complet et 47 % à temps partiel) et 56 % ne travaillent pas quelques mois après le CLCA.

**Champ** • France entière, sortants du CLCA entre août et octobre 2009 qui bénéficiaient d'un CLCA à taux plein.

**Sources** • Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA, DREES/CNAF.

■ TABLEAU 5

### Situations professionnelles des sortants du CLCA à taux réduit après la sortie

En %

Situation professionnelle quelques mois <sup>1</sup> après la sortie du CLCA	Ensemble (taux réduit)	Taux réduit ≤ 50 %	Taux réduit 51 % - 80 %
Ne travaille pas	4	7	3
Travaille	96	93	97
• à temps complet	49	44	50
• à temps partiel 80 % et plus	35	16	41
• à temps partiel < 80 %	16	40	9
Total	100	100	100

1. Les sortants du CLCA ici considérés sont sortis du dispositif entre les mois d'août et d'octobre 2009, les situations professionnelles quelques mois après la sortie du CLCA sont celles des mois d'avril ou de mai 2010.

**Lecture** • Parmi les sortants d'un CLCA à taux réduit, 96 % travaillent quelques mois après leur sortie, dont 48 % à temps complet.

**Champ** • France entière, sortants du CLCA entre août et octobre 2009 qui bénéficiaient du CLCA à taux réduit.

**Sources** • Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA, DREES/CNAF.

10. Les sortants du CLCA tels qu'ils sont définis dans l'enquête ont cessé de percevoir le CLCA entre août et octobre 2009. Ils ont été interrogés sur leur situation professionnelle au moment de l'enquête, soit en avril ou mai 2010. La situation professionnelle des sortants quelques mois après leur sortie correspond donc à leur situation professionnelle en avril ou mai 2010, soit 6 à 9 mois après leur sortie.

11. En effet, les sortants du CLCA ici considérés ont quitté le dispositif entre août et octobre 2009 mais cette sortie n'est pas nécessairement définitive. Certains ont pu de nouveau entrer dans le dispositif soit pour un autre enfant soit parce qu'ils avaient provisoirement repris une activité professionnelle puis cessé de nouveau leur activité.

vie de famille (61 %) et le fait de ne pas travailler depuis longtemps (58 %). De leur côté, 84 % des parents ne travaillant pas et ne recherchant pas d'emploi disent souhaiter s'occuper de leur(s) enfant(s), mais ce n'est pas la seule raison avancée<sup>7</sup> : 35 % des personnes concernées estiment que travailler ne leur semble pas intéressant financièrement et 34 % qu'il n'y a pas de mode de garde adapté.

Le retour à l'emploi n'est pas toujours facile pour les sortants du CLCA à taux plein qui travaillent quelques mois après la fin du CLCA, même si la grande majorité (77 %) a travaillé en continu ou presque depuis sa sortie du dispositif. Ainsi, 22 % des parents sortant d'un CLCA à taux plein qui travaillent quelques mois après leur sortie du dispositif ont connu des parcours d'emploi relativement chaotiques avec des périodes de chômage ou d'inactivité et des périodes travaillées. Ces difficultés rencontrées lors du retour au travail après un CLCA à taux plein sont beaucoup plus importantes pour les sortants qui ne bénéficiaient pas d'un congé parental : parmi ceux qui travaillent quelques mois après leur sortie du CLCA, environ 40 % déclarent avoir connu des périodes de chômage ou d'inactivité depuis leur sortie du dispositif, pourtant récente.

### La moitié des sortants reprennent le travail à temps complet

Lorsqu'ils travaillent quelques mois après leur sortie du CLCA, 59 % des anciens bénéficiaires du CLCA à taux plein et 48 % des anciens bénéficiaires du CLCA à taux réduit exercent un emploi à temps complet.

Le temps de travail pendant le CLCA à taux réduit (pour un temps partiel  $\leq 50\%$  ou entre 51 % et 80 %) affecte peu la probabilité de travailler à l'issue du CLCA. En revanche, plus le temps de travail pendant le CLCA était long, plus le temps de travail quelques mois après le CLCA est long lui aussi.

Par exemple, lorsqu'ils travaillent quelques mois après leur sortie du dispositif, 42 % des anciens bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit pour une durée de travail supérieure à un mi-temps exercent une activité à temps partiel au moins égale à 80 % d'un temps complet, contre 16 % des anciens bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit pour une quotité de travail inférieure ou égale au mi-temps.

### Travailler après le CLCA est moins fréquent que travailler avant le CLCA

Afin d'estimer les conséquences potentielles du CLCA sur les trajectoires d'activité des bénéficiaires, il est nécessaire de comparer leurs situations professionnelles avant et après le CLCA pour mesurer les éventuelles modifications intervenues<sup>12</sup>.

Même si les parents sortant d'un CLCA à taux plein sont globalement moins nombreux à travailler après qu'avant le CLCA, il est plus courant de travailler à l'issue du CLCA lorsque l'on travaillait avant l'entrée dans le dispositif, en particulier à temps complet. En effet, 72 % des sortants d'un CLCA à taux plein travaillaient juste avant (encadré 3) le CLCA<sup>13</sup>, alors qu'ils ne sont plus que 62 % à travailler quelques mois après leur sortie. Être inséré sur le marché de l'emploi avant l'entrée dans le CLCA joue favorablement sur la situation professionnelle à la sortie du CLCA. Ainsi, 44 % des sortants d'un CLCA à taux plein s'étant arrêtés de travailler au moins 5 mois avant le début du CLCA déclarent travailler quelques mois après le CLCA, contre 73 % des sortants qui travaillaient juste avant le CLCA.

Par ailleurs, les parents sortant d'un CLCA à taux plein travaillent plus souvent quelques mois après leur sortie lorsqu'ils étaient à temps complet juste avant leur entrée (75 %) que lorsqu'ils étaient à temps partiel (66 %).

La question du retour à l'emploi se pose différemment pour les sortants d'un CLCA à taux réduit dans

la mesure où ceux-ci travaillaient pendant leur perception du CLCA et ne sont donc en quelque sorte pas éloignés du marché de l'emploi. L'exercice d'une activité professionnelle à l'issue d'un CLCA à taux réduit est aussi plus fréquent pour ceux qui travaillaient à leur entrée dans le dispositif.

### Plus de temps partiel après qu'avant le CLCA

Le temps partiel tend à se diffuser à l'issue du CLCA : parmi ceux qui travaillaient, 28 % travaillaient à temps partiel juste avant le CLCA, ils sont 45 % dans ce cas quelques mois après la sortie. C'est surtout après un CLCA à taux réduit que le temps partiel progresse le plus : pour ces sortants, la part des parents travaillant à temps partiel passe de 25 % juste avant le CLCA à 50 % quelques mois après (contre respectivement 31 % juste avant et 41 % quelques mois après pour les sortants d'un CLCA à taux plein).

Une partie des sortants du CLCA a en effet un temps de travail plus court après sa sortie qu'avant son entrée. Lorsqu'ils travaillent quelques mois après leur sortie, 22 % des sortants d'un CLCA à taux plein qui étaient à temps complet juste avant l'entrée dans le CLCA ne reprennent pas une activité à temps complet quelques mois après leur sortie mais passent à temps partiel. 76 % des parents qui étaient à temps partiel juste avant leur entrée dans le CLCA à taux plein sont de nouveau à temps partiel quelques mois après leur sortie – en conservant généralement le même type de temps partiel – alors que 24 % exercent leur activité à temps complet.

Le passage par un temps partiel à l'occasion du CLCA à taux réduit s'inscrit parfois durablement dans les trajectoires professionnelles des bénéficiaires : 40 % des sortants qui étaient à temps complet avant le CLCA et qui travaillent quelques mois après le CLCA sont désormais à temps partiel. Il s'agit cependant le plus souvent d'un temps partiel au moins égal à 80 % d'un temps

12. Il est cependant impossible de conclure que toutes les modifications intervenues entre les situations professionnelles précédant le CLCA et les situations professionnelles à l'issue du CLCA s'expliquent uniquement par le passage par ce dispositif. Le contexte socio-économique peut, entre autres, être un facteur explicatif de ces modifications. Certains parents auraient probablement aussi fait le choix de réduire ou d'interrompre leur activité pour élever leurs enfants même si le CLCA n'avait pas existé.

13. La proportion de sortants travaillant « juste avant le CLCA » est différente de la proportion d'entrants travaillant juste avant le CLCA. Ce sont deux populations qui ne sont pas comparables. Les entrants et les sortants sont notamment entrés dans le dispositif à des dates différentes donc dans des contextes économiques différents (encadré 2).

complet. Par ailleurs, ceux qui, avant le CLCA, étaient à temps partiel, sont rarement à temps complet quelques mois après leur sortie : 17 % de ceux qui travaillaient moins de 80 % d'un temps complet juste avant le CLCA et 24 % de ceux qui travaillaient à au moins 80 % d'un temps complet (tableau 6).

### La grande majorité des sortants du CLCA reprennent l'emploi qu'ils occupaient avant le CLCA

Une part non négligeable de parents sortant du CLCA a donc, après la sortie du dispositif, un temps de travail inférieur à ce qu'il était à l'entrée. Cette réduction du temps de travail s'est souvent faite dans le cadre de l'emploi occupé avant l'entrée dans le CLCA puisque la très grande majorité des parents sortant du CLCA ont le même emploi<sup>14</sup> avant et après leur perception de la prestation. En effet, 76 % des sortants du CLCA (81 % pour les taux réduits et 72 % pour les taux pleins) qui travaillaient le mois précédant leur entrée et qui travaillent quelques mois après leur sortie du dispositif occupent le même emploi avant et après leur sortie du dispositif.

14. Comparaison réalisée à partir des critères suivants : même profession, même employeur et même type de contrat de travail le mois précédant l'entrée dans le CLCA et quelques mois après la sortie.

■ TABLEAU 6

## Temps de travail avant et après la perception du CLCA pour les sortants du CLCA à taux réduit

Temps de travail quelques mois <sup>1</sup> après la sortie du CLCA	Temps de travail juste avant le CLCA <sup>2</sup>			Total	En %
	Travaille à temps complet	Travaille à temps partiel ≥ 80 %	Travaille à temps partiel < 80 %		
Travaille à temps complet	60	24	17	50	
Travaille à temps partiel ≥ 80 %	31	64	18	35	
Travaille à temps partiel < 80 %	9	12	65	15	
Total	100	100	100	100	

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

2. Il s'agit des sortants qui déclarent travailler le mois précédant le début de leur perception du CLCA et des sortants qui ont arrêté leur activité professionnelle moins de 4 mois avant cette date.

**Lecture** • 60 % des sortants d'un CLCA à taux plein qui travaillaient à temps complet juste avant le CLCA et qui travaillent quelques mois après leur sortie du CLCA exercent leur activité à temps complet.

**Champ** • France entière, sortants du CLCA entre août et octobre 2009 qui bénéficiaient du CLCA à taux réduit avant leur sortie, qui travaillaient « juste avant le CLCA »<sup>2</sup> et qui travaillent quelques mois<sup>1</sup> après leur sortie du CLCA.

**Sources** • Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA, DREES/CNAF.

### Pour en savoir plus :

- Algava E., Bressé S., Momic M., 2005, « Les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Études et Résultats*, DREES, n° 399, mai.
- 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*, DREES, n° 726, mai.
- Chauffaut D., Olm C., Simon M.-O., 2005, « Les allocataires de la prestation d'accueil du jeune enfant », *Crédoc*, novembre.
- Haut conseil de la famille, 2010, « Problématiques et voies de réformes du complément de libre choix d'activité », note du 11 février.
- Haut conseil de la famille, 2010, « Avis sur le CLCA et l'accueil des jeunes enfants », avis du 11 février.
- Haut conseil de la famille, 2009, « Les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de 3 ans », note du 3 décembre.
- Marical F., 2007, « Réduire son activité pour garder son enfant : les effets de la PAJE », *Recherches et Prévisions*, CNAF, n° 88, juin.
- Méda D., Simon M.-O., Wierink M., 2003, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières informations et Premières synthèses*, DARES, n° 29.2, février.
- Nicolas M., 2010, « Interrompre ou réduire son activité à la naissance d'un enfant, et bénéficier du Clca de la Paje », *L'essentiel*, CNAF, n° 97, avril.
- Observatoire de la petite enfance, 2010, « L'accueil du jeune enfant 2009, données statistiques ».