

Repenser l'architecture du congé parental d'éducation en France : analyse de la réforme de 2014

Mélanie Nollet

Introduction : la réforme du congé parental d'éducation, de quoi parle-t-on ?

Introduite lors de l'adoption de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes par Madame Najat Vallaud Belkacem, la Ministre des Droits des Femmes alors en exercice, la réforme du congé parental d'éducation a été pensée afin de remplir deux objectifs. Premièrement, réformer ce congé devait permettre de faciliter le retour à l'emploi des femmes, en encourageant les pères à prendre leurs responsabilités parentales, ce qui devait sensiblement favoriser à terme l'égalité entre les sexes. D'autre part, cette réforme avait pour but de réduire les dépenses de l'État sans impacter négativement les populations vulnérables. L'étude des congés parentaux, et leurs effets sur l'organisation de la vie familiale et professionnelle des couples est nécessaire car la naissance d'un enfant est un moment crucial dans la cristallisation des rôles parentaux sexués¹. Ainsi, il convient de se demander s'il « existe une conception spécifique du congé parental qui inciterait les hommes à devenir plus semblables à la plupart des femmes aujourd'hui ? »².

Dès lors, comment accroître le recours des hommes au congé parental et comment les inciter à prendre leurs responsabilités familiales ? Cet article présente tout d'abord une perspective historique des politiques publiques familiales françaises afin d'analyser la réforme du congé parental et comprendre quels ont été les obstacles à l'implémentation de mesures nouvelles promouvant l'égalité. Puis, il formulera des propositions de réformes concernant l'architecture des congés parentaux à destination des décideurs et décideuses public·que·s à venir afin de poursuivre l'objectif d'égalité femmes-hommes.

¹ Hélène Péruvier. Le partage du congé parental : un impératif d'égalité. OFCE Les notes du blog, OFCE, 2013, pp.1-9. fhal-00973105f

² Nancy Fraser, *Fortune of Feminism, From State Managed Capitalism to neoliberal Crisis*, Verso, Londres, 2013.

Perspective historique des politiques publiques familiales

Hérité des politiques familiales natalistes, le congé parental est passé du statut de salaire maternel, à celui de compensation de l'arrêt de l'emploi des femmes. Dès le début du XX^{ème} siècle, la révolution industrielle, puis l'effort de Guerre ont poussé les femmes sur le marché du travail. Cependant, les acteurs et actrices public-que-s, en grande majorité adhérents à la mouvance du catholicisme social, cherchent en priorité à protéger le devoir procréatif des femmes défini comme un « devoir national »³. En 1938, le gouvernement de Daladier introduit la première allocation de congé parental, dénommé ASU, l'Allocation de Salaire Unique, qui vise à compenser l'inactivité professionnelle des mères. En 1939, est créée l'AMF, l'Allocation de Mère au Foyer, octroyée à toutes les mères à partir du deuxième enfant sans condition de ressources⁴. Cette légitimation des rôles genré-e-s de mères dont la fonction se résume à la garde des enfants et aux travaux domestiques adjacents, marque le début d'une politique nataliste et traditionaliste en France qui perdurera sous le gouvernement de Vichy et après la Libération. Dans un contexte d'affrontement militaire avec l'Allemagne, la préoccupation politique majeure reste donc la relance de la natalité. Il est alors exclu que les pères puissent bénéficier de cette rémunération.

Les années 1970 marquent le début des mouvements féministes qui militent afin de faire reconnaître le caractère inégalitaire de cette loi. Plus généralement, les acteurs et actrices sociaux réclament la mise en place de politiques de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Dès lors, l'ASU et l'AMF sont supprimés et laissent place à un nouveau droit, l'allocation familiale du congé parental d'éducation (CPE) qui relève désormais de la législation du travail⁵. Le CPE permet la suspension du contrat de travail de la mère pour une durée maximale de deux ans dont l'entreprise doit garantir un emploi de retour de rémunération équivalente. Cependant cette allocation reste réservée à la mère jusqu'en 1984 date à laquelle les droits sont ouverts aux deux parents dans les mêmes conditions⁶.

La réforme de 1994 dans sa loi du 25 juillet apporte une modification majeure en ouvrant les droits à l'Allocation Parentale d'Éducation (APE) à tous les salarié-e-s jusqu'aux 3 ans de l'enfant dès le deuxième enfant quelle que soit la taille de leur entreprise. Un double effet se joue. Les femmes de revenus modestes évitent les emplois pénibles en prenant un congé parental et

³ Collombet Catherine. 2016. Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer. Revue des politiques sociales et familiales, n°122.

⁴ *ibid.*

⁵ Hélène Périvier. Le partage du congé parental : un impératif d'égalité. OFCE Les notes du blog, OFCE, 2013, pp.1-9. fhal-00973105f

⁶ Alain L. et B. Sédillot, 1988, « L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », in Politique familiale. Bilan et perspectives. Thélot-Villac, mai.

cessent de travailler plus tôt. Par ailleurs, considérant que les droits aux chômage sont transposables dans le temps, la catégorie de femmes à faible revenus se retrouve éloignée de l'emploi. L'inconvénient c'est que le CPE se trouve au carrefour des politiques sociales et familiales : ainsi retenue loin du marché du travail, le congé parental permet également une gestion du taux de chômage. En effet, entre 1994 et 1997, le taux d'activité des femmes a chuté de près de 15%⁷.

En conséquence, dans les années 2000, les politiques publiques incitent les femmes à reprendre une activité professionnelle en promouvant le temps partiel⁸. Toutefois, cette politique a entraîné une surreprésentation des femmes dans les métiers à temps partiel⁹. Néanmoins, la réforme de 2004 crée la PAJE, la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, l'allocation de base pour le 1er enfant à l'article 60 de la loi de financement de la Sécurité Sociale¹⁰. La PAJE est versée si le parent prend son congé parental, même en temps partiel, et est complétée par la CLCA, le Complément de Libre Choix d'Activité, anciennement APE. Pour les foyers les plus aisés, la PAJE sous condition de ressources n'est pas versée mais la CLCA demeure d'une valeur de 570 euros. Le CLCA se caractérise par une forte revalorisation du congé à temps partiel, son montant en cas d'activité à temps partiel étant supérieur de 15 % à celui de l'ancien APE. Le CLCA permet également de moduler son CPE dès le troisième enfant, en choisissant un congé parental plus court, deux ans au lieu de trois mais mieux rémunéré. Toutefois, le congé demeure mal rémunéré et pas suffisamment incitatif pour engager les pères à en prendre. En 2010, 97 % des bénéficiaires du CLCA étaient des femmes¹¹.

⁷ Le Temps partiel : Emploi, chômage, revenus du travail, 2017. Insee Références

⁸ Périvier, Hélène. 2017, « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité », OFCE policy brief 11, 12 janvier

⁹ ibid

¹⁰ Champagne C, Pailhé, A, Solaz, A. 2015. Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : Quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?. Économie et Statistique N° 478-479-480

¹¹ Hélène Périvier. Le partage du congé parental : un impératif d'égalité. OFCE Les notes du blog, OFCE, 2013, pp.1-9. fhal-00973105f

Présentation du congé parental d'éducation et des modifications introduites par la réforme du 4 août 2014

Le principal objectif de la réforme de 2014 fut donc de revaloriser la place du père par le biais d'une modification paramétrique du CPE¹². De la conclusion d'un congé parental trop long et non partagé de fait excluant les femmes du marché de l'emploi, les deux objectifs de la loi étaient de raccourcir le CPE pour limiter la période d'inactivité des mères et d'encourager les pères à prendre ce congés. Les conditions d'attribution concernent tout·e salarié·e ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut en être bénéficiaire, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou de paternité. Son contrat de travail est alors suspendu pour la durée du congé¹³. Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation, il doit avertir son employeur·euse au moins un mois avant le terme de son congé. La durée du congé parental d'éducation compte pour moitié des droits d'ancienneté du salarié. Enfin, la·le salarié·e doit retrouver son précédent emploi ou un emploi de rémunération similaire à la fin de son congé parental d'éducation¹⁴.

Cette réforme vise à « garantir l'égalité professionnelle » en implémentant des « actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales »¹⁵. Ainsi, plusieurs leviers ont été tirés afin de créer un effet sur le changement des comportements sociaux sexués. La durée du congé parental a été réduite et répartie de manière plus égalitaire entre les deux parents. La durée du CPE est de six mois pour chaque parent, renouvelable une fois pour le premier enfant. À partir du deuxième enfant, le congé parental originellement de 36 mois, est réduit à en 24 mois maximum pour le parent 1 et à 12 mois pour le parent 2 qui sont non transférables. Les congés maternité et paternité sont inclus dans la durée du CPE. D'autre part, la rémunération a aussi été étudiée comme un vecteur incitatif au retour sur le marché de l'emploi. Ainsi, pendant son congé, la·le salarié·e peut percevoir l'allocation de base, la PAJE de la part de la Caf, sous conditions de ressources. En complément de cette allocation, la·le salarié·e peut percevoir la PREPARE : la Prestation Partagée d'Éducation de l'Enfant qui remplace le CLCA d'un montant de 390 euros à taux plein pour le premier enfant et 640 euros à partir du troisième enfant. La réforme de 2014 a également modifié les conditions d'attribution des allocations familiales, en plafonnant l'allocation de base (AB) en créant deux paliers en fonction des ressources. L'allocation du CPE conserve sa formule forfaitaire en offrant une indemnisation relativement faible.

¹² Najat Vallaud Belckacen, Déclaration à l'Assemblée nationale, 20 janvier 2014.

¹³ Article L1225-47 du Code du travail

¹⁴ Article L1225-55 du Code du Travail

¹⁵ l'Article 1 de la loi n° 2014-873, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Analyse du congé parental d'éducation : débats et enjeux

Six ans après l'adoption de la réforme, les effets restent nuancés. Si les modifications paramétriques du CPE ont permis le retour des femmes sur le marché du travail, cela s'est fait au détriment des classes populaires qui font face à un fort taux de chômage¹⁶: 28 % des allocataires n'avaient pas d'emploi avant de prendre le congé parental¹⁷. Si les femmes bien insérées dans le marché du travail ont pu faire valoir leur droit à s'occuper de leurs enfants, les femmes au statut professionnel précaire n'ont pas eu accès à une garantie de retour à l'emploi. Ainsi le congé parental, en offrant un revenu à court terme exerce une incitation pour ces femmes à se retirer du marché du travail, dont leur réinsertion incertaine dépend de la conjoncture économique. En outre, la réforme n'a pas eu l'effet escompté sur le comportement des pères dont seulement 6 % ont pris un CPE alors que l'objectif fixé par la loi était de 25% à l'échéance de 2017¹⁸. Dès lors, comment revaloriser et mieux répartir le congé parental d'éducation ?

En étudiant l'histoire des politiques familiales françaises, plusieurs outils ont été utilisés pour modifier ou contrôler les comportements sociaux. La rémunération avec conditions de ressources est un premier outil qui a permis de restreindre la population ciblée vers une catégorie de familles moins privilégiées. Cet instrument fait partie des modifications paramétriques incorporées à travers la PAJE dans la loi n° 2014-873¹⁹. Puis, l'allocation peut être décernée à partir du premier, deuxième ou troisième enfant, afin de contrôler la courbe démographique nationale, en favorisant ou non les familles nombreuses. La réforme de 2014 a ouvert des droits réduits au CPE pour l'accueil du premier enfant, proposant seulement six mois de congés aux deux parents dans l'objectif d'instaurer des habitudes de gardes partagées équitablement. En effet, la durée et la possibilité de transfert du congés d'un parent à l'autre affecte les comportements domestiques sexués. Aussi, le choix du montant de l'allocation doit être fixé afin de refléter son objectif premier, être une compensation d'arrêt de travail et non un salaire maternel. Ce montant n'a pas été augmenté par la réforme mais plutôt réparti différemment en créant deux paliers et en ajoutant la PAJE pour les foyers aux plus faibles ressources. Néanmoins, le montant du CPE demeure assez bas, 640 euros, même pour les personnes bénéficiant de PRE-PARE et de la PAJE.

¹⁶ Hélène Périvier. Le partage du congé parental : un impératif d'égalité. OFCE Les notes du blog, OFCE, 2013, pp.1-9. fhal-00973105f

¹⁷ Solveig Vanovermeir, Drees, Dossier - Une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif, Regard sur la Parité, 2012.

¹⁸ Najat Vallaud Belckacen, Déclaration à l'Assemblée nationale, 20 janvier 2014.

¹⁹ Loi n° 2014-873, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Ainsi, le congé parental est encore jugé trop peu attractif par les pères du fait de sa faible rémunération. De surcroît, l'effet pairs²⁰ incitent les pères à ne pas s'absenter de leur lieu de travail par crainte de répercussions négatives pour leur carrière professionnelle. Ce comportement joue également sur l'effet de réputation qui affecte la carrière des femmes, automatiquement suspectées de devoir s'arrêter de travailler lors de leur grossesse et après leur accouchement. Ces discriminations professionnelles proviennent de multiples facteurs : « la discrimination statistique »²¹ mais aussi la difficulté du retour à l'emploi après un éloignement long stigmatise le CPE. Pour attirer davantage les pères vers leurs responsabilités parentales, plusieurs solutions ont été soulignées. Augmenter la solvabilité du CPE, qui cependant s'oppose à l'objectif premier de la réforme de 2014 qui devait permettre de réduire les dépenses budgétaires de l'État en matière de politique familiale. En effet, l'allocation de 640 euros ne peut être incitative que pour les classes les plus modestes. D'autre part, en divisant le congé parental entre les deux parents, et en le rendant non transférable, l'objectif était d'inciter les pères à prendre ce temps parental qui se retrouvait sinon perdu pour le ménage. Cependant, avoir créé cet effet de contrainte sans procurer d'incitation financière, n'a pas permis aux pères de se détacher de modèles de gardes sexuées.

Proposition de réformes : repenser l'architecture des congés parentaux en revalorisant le congé paternité

L'élaboration d'un indice d'égalité du congé parental « the Parental Leave Equality Index (PLEI) »²² a permis de comparer les mesures de chaque pays européen. D'après les chercheuses Carmen Castro-García, économiste à l'Université de Saint Jean de Compostelle et Maria Pazos-Moran, Institut d'Études Fiscales d'Espagne, l'option idéale pour promouvoir l'égalité serait l'adoption de congés égaux, non transférables et bien indemnisés pour chaque parent. L'Islande est en ce sens défini comme le pays le plus « égalitaire en matière de CPE avec trois mois de congé parental rémunéré à 100% »²³. En Norvège, le congé parental est d'une durée d'un an environ indemnisé à 100% du salaire pendant 46 semaines dont 10 semaines sont réservées à la mère et 10 semaines au père, le reste à partager de façon flexible entre les deux

²⁰ Effets pairs : le comportement d'un individu est influencé par celui de ses pairs. Bastid Fabienne, « Que signifie « réussir sa carrière » pour un cadre aujourd'hui ? Entre approche subjective et subjectivisme », *Humanisme et Entreprise*, 2009/1 (n° 291), p. 1-21.

²¹ Discrimination statistique : effet de suspicion d'un moindre attachement à leur carrière qui pèse sur les femmes. Périvier, Hélène. 2017, « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité », OFCE policy brief 11, 12 janvier

²² "Index égalité des congés parentaux"; Castro-García C, & Pazos-Moran, M, 2015. Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe, *Feminist Economics*.

²³ Wall, Karin. 2007. "Leave Policy Models and the Articulation of Work and Family in Europe: A Comparative Perspective." In *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*, edited by Peter Moss and Karin Wall, 25-43. London: Institute of Education, University of London.

parents²⁴. Ainsi pourrions-nous repenser la forme de l'allocation en passant d'une formule forfaitaire vers une allocation comptée en pourcentage du salaire. L'Allemagne a adopté cette réforme en attribuant 67% du salaire aux parents qui souhaitent s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants²⁵. Depuis 2021, l'Espagne assure un congé parental de seize semaines non transférable, indemnisé à 100% dont les six premières semaines sont obligatoirement prises à la naissance, tandis que les dix semaines restantes sont laissées à la discrétion du père²⁶.

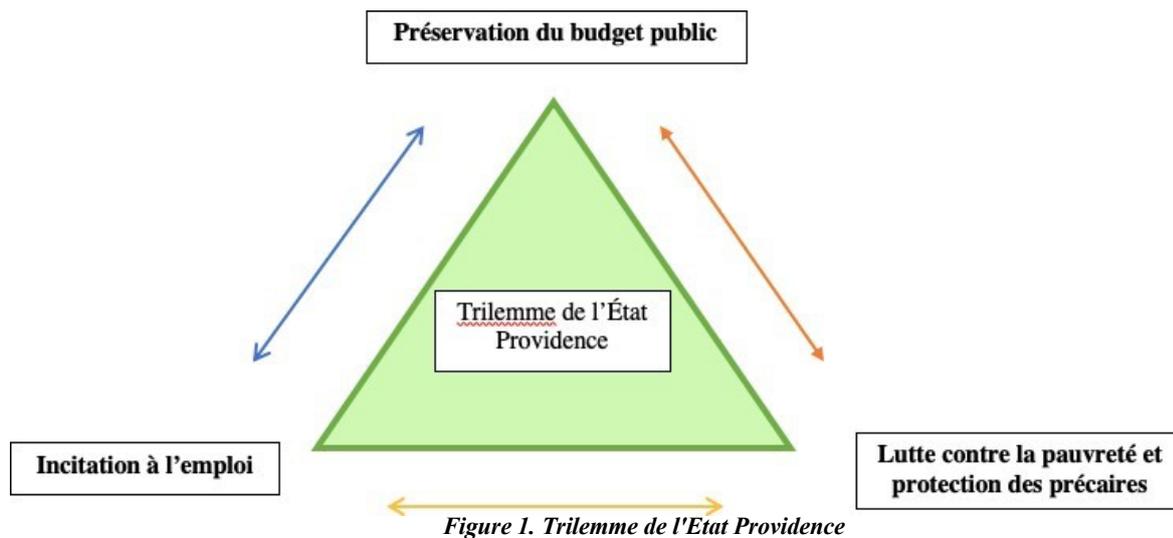
En France, les décideur·euse·s public·que·s font face au trilemme de l'État Providence (cf. Figure 1), qui ne peut combiner à la fois la préservation du budget public, inciter le retour des femmes sur le marché de l'emploi et protéger les femmes précaires. De plus, la France a été fortement critiquée sur la longueur de ce congé, par rapport à des pays jugés bien plus égalitaires comme l'Islande ou la Suède. Hélène Périvier, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE-Sciences Po, recommande d'introduire une indemnisation en pourcentage du salaire du père afin d'atténuer l'effet différentiel de salaire dans le couple tout en assurant un plafond pour les revenus les plus modestes afin de ne pas être défavorables aux populations vulnérables. Par ailleurs, une partie de CPE pourrait être laissée à la charge de l'entreprise, sous la forme d'une compensation salariale qui viendrait s'ajouter au CLCA afin d'atteindre un plafond de 70% du salaire initial de l'employé·e. Les acteurs·rices public·que·s pourraient inciter les grandes entreprises à financer un complément du CPE pour une durée entre 3 ou 6 mois pour les deux parents. En outre, Hélène Périvier propose de réformer l'architecture des congés parentaux dans leur ensemble et donc de répartir équitablement le temps parental, permettant de lutter contre les discriminations professionnelles indirectes²⁷.

²⁴ Ibid

²⁵ Ibid

²⁶ Commission Européenne, Espagne - Allocation de naissance et de soins de l'enfant, risque pendant la grossesse et l'allaitement, Décret-loi royal Espagnol 6/2019 du premier mars sur la naissance et les soins de l'enfant

²⁷ Périvier, Hélène. 2017, « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité », OFCE policy brief 11, 12 janvier



Le congé paternité mis en place par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) de Ségolène Royal en 2002 a été réformé en juillet 2021, passant de 14 à 28 jours de congés pour le parent²⁸. Ainsi, si le congé paternité a été réformé on est loin des quatre semaines obligatoires recommandées par Hélène Périvier, afin d'inciter les pères à prendre en charge leurs responsabilités familiales²⁹. En effet, si les femmes ont le droit à 16 semaines de congés maternité dont 8 obligatoires rémunérées à 100% de leur salaire, les hommes ne disposent que de 28 jours et ne sont que 60% à les prendre³⁰. En France, une proposition serait d'allonger le congé paternité à 16 semaines avec 4 semaines obligatoire afin de revaloriser la place du père dans le schéma familial de garde d'enfant. Ainsi la réforme du congé parental ne peut se penser sans les logiques de financement qui l'accompagnent et mériterait une attention particulière de la part de Bercy.

²⁸ Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

²⁹ Périvier, Hélène. 2017, « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité », OFCE policy brief 11, 12 janvier

³⁰ Champagne C, Pailhé, A, Solaz, A. 2015. Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : Quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? . Économie et Statistique N° 478-479-480

Conclusion : un besoin de réformer les congés parentaux dans leur globalité

La difficile mission des décideur·euse·s public·que·s demeure de parvenir à concilier égalité juridique et égalité réelle, dont les réalités, nous l'avons vu avec le congé parental d'éducation des pères, sont parfois bien éloignées. Lors de la réforme du congé parental d'éducation, plusieurs mesures ont été mises en place afin de conduire à une répartition plus égalitaire de la garde de l'enfant à charge. Les multiples objectifs de cette réforme étaient notamment d'inciter un retour au travail des femmes – des mères- sur le marché du travail et en octroyant une place pour les pères dans la responsabilité de l'éducation des enfants.

Cependant, le lourd héritage du congé parental pèse encore sur la répartition sexuée des tâches et discrimine encore les femmes sur le marché de l'emploi. Ainsi, pour palier à ce déficit, l'idée de réformer le congé paternité en le rendant obligatoire, transférable d'une durée d'au moins un mois et rémunéré à 100% a été démontré comme la solution pour encourager les pères à prendre en charge les tâches de la vie domestique. Enjeu majeur pour nos sociétés post-Covid, la problématique des congés parentaux dans leur ensemble mériterait une plus grande attention des pouvoirs publics.

Bibliographie

Afsa C, 1998, L'Allocation parentale d'éducation : Entre politique familiale et politique de l'emploi, Insee Première.

Boyer D. (coord.), 2015, L'accueil du jeune enfant – Données statistiques 2013, rapport 2015 de l'Observatoire national de la petite enfance, Caisse nationale des Allocations familiales.

Castro-García C, & Pazos-Moran, M, 2015. Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe, *Feminist Economics*.

Champagne C, Pailhé, A, Solaz, A. 2015. Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : Quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?. *Économie et Statistique* N° 478-479-480.

Collombet Catherine. 2016. Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer. *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122.

Stéphanie Govillot, division Emploi, Insee, Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux, Insee Première, n1454, Juin 2013

Datta Gupta, Nabanita, Nina Smith, and Mette Verner. 2008. "The Impact of Nordic Countries' Family Friendly Policies on Employment, Wages, and Children." *Review of Economics of the Household* 6(1): 65–89.

Fagnani J. et M.-T. Letablier, 2003, « S'occuper des enfants au quotidien : mais que font donc les pères ? », *Droit social*, n° 3.

Grésy B., Dole P., Chivot F.-X., 2011, Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail, rapport de l'Inspection générale des affaires sociales, Paris, La Documentation française.

Gutiérrez Domenech, María. 2007. "El Tiempo con los Hijos y Actividad Laboral de los Padres" *Documentos de Economía "La Caixa"* 6. La Caixa, Barcelona.

Fraser, Nancy. 2013. *Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. London: Verso.

Haut conseil de l'enfance de la famille et de l'âge, 2019, Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance, Rapport adopté par le Conseil de la famille le 13 février 2019,

Journal Officiel n°0179 du 5 août 2014 page 12949 texte n° 4 LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le Temps partiel : Emploi, chômage, revenus du travail, 2017. Insee Références

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

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

Pérvier, Hélène. Égalité femmes-hommes : « Allonger le congé paternité serait un signal fort »

Pérvier H, Verdugo G., 2018. La stratégie de l'union européenne pour promouvoir l'égalité professionnelle est-elle efficace ? La Revue de l'OFCE n°158.

Pérvier, Hélène. 2017, « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité », OFCE policy brief 11, 12 janvier

Piketty T., « L'impact de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France »

Allain L. et B. Sédillot, 1988, « L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », in Politique familiale. Bilan et perspectives. Thélot-Villac, mai.

Solveig Vanovermeir, Drees, Dossier - Une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif, Regard sur la Parité, 2012.

Wall, Karin. 2007. "Leave Policy Models and the Articulation of Work and Family in Europe: A Comparative Perspective." In *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*, edited by Peter Moss and Karin Wall, 25–43. London: Institute of Education, University of London.