



Union régionale des centres
d'information et de documentation
des femmes et des familles

L'URACIFF et les CIDF régionaux
sont membres du CNIDFF

REPRENDRE UNE ACTIVITÉ APRÈS UN CONGÉ PARENTAL

ÉDITION SPÉCIALE
COLLOQUE DU 10 NOVEMBRE 2005

Sommaire :

- Une thématique,
un dispositif partenarial p. 1
- Un acquis social, souffrant
d'effets pervers identifiés p. 2
- Bibliographie sommaire p. 2
- Une réponse partenariale,
structurée et riche
de production p. 3
- Trois questions
à Aurélie Navarro,
juriste au CIDF du Rhône p. 3
- De réels enjeux,
pour prolonger cette
dynamique porteuse p. 4

**Pour les femmes et les hommes en congé parental,
le retour à l'emploi est loin d'être une simple formalité.**

**Préparer la reprise, améliorer l'accompagnement
des bénéficiaires, voilà l'objectif de l'action innovante
« Reprise d'activité après un congé parental ».**

L'action, portée par l'URACIFF de 2004 à 2005, s'inscrit dans la recherche d'une articulation effective entre vie professionnelle et vie personnelle, pour les **deux parents**.

Outil de conciliation, acquis majeur de la politique familiale, le Congé Parental d'Éducation (CPE), a une incidence négative sur l'activité professionnelle des femmes, qui représentent la majorité de ses utilisateurs.

Après 3 ans avec son enfant, retrouver son poste, rechercher un emploi, cela n'est pas facile. Pour l'entreprise, gérer le remplacement, le retour, n'a rien d'aisé non plus.

Comment mieux se préparer, envisager des alternatives, comme le partage du congé avec son conjoint ? Quelles pistes pour que cet acquis social soit positif pour tous, employeurs, salariés, pères, mères, et enfants ?

Agir de façon transversale

Le premier enjeu est de rassembler toutes les parties prenantes, employeurs et salariés, acteurs de l'emploi et de la formation, de la politique familiale, des droits des femmes et de l'égalité.

Un partenariat décliné par les CIDF départementaux

Les actions menées localement sont présentées dans le colloque du 10 novembre, qui sera le premier jalon d'un travail renforcé de réflexion et sur le terrain, au service des femmes et hommes bénéficiaires du CPE.

Consacrer un temps à l'éducation de ses enfants est le souhait de nombreuses familles, sans pour autant accepter, père ou mère, de renoncer à une activité professionnelle. Autant d'enjeux économiques et personnels, collectifs et familiaux, qui imposent de poursuivre l'action.

LES PARTENAIRES DE L'ACTION

DRDFE, DRTEFP, DR/ANPE, les CAF de l'Ain, de Lyon, de Villefranche, de Saint-Etienne, de Roanne, de Grenoble, et d'Annecy, MEDEF, CFTD, FONGECIF.

L'URACIFF regroupe les centres d'information sur le droit des femmes et des familles (CIF-CIDF) de la région. Dans votre département, un CIF-CIDF peut vous aider à répondre à vos questions.



CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION :

UN ACQUIS SOCIAL, SOUFFRANT D'EFFETS PERVERS AUJOURD'HUI BIEN IDENTIFIÉS

Depuis 1994, des travaux nationaux et régionaux ont permis de mesurer et d'identifier ces effets pervers. Institutions et structures en font l'expérience sur le terrain chaque jour.

Le retrait du marché de l'emploi d'une part importante de femmes sortant de CPE est constaté à compter de 1994, lorsque l'allocation est élargie au deuxième enfant.

En Rhône-Alpes, une étude de 2003, portée par l'URACIFF, l'UFCS, les CAF de Bourg en Bresse, du Haut Vivarais et de Saint Etienne, grâce à un financement DRDFE et Fonds Social Européen, établit que l'entrée en congé parental est souvent subie, et pointe une méconnaissance des alternatives (partage avec le conjoint, temps partiel).

C'est une situation lourde de conséquences sur l'insertion professionnelle des femmes, leur couverture sociale et de retraite, et pour les territoires, pénalisés par cette sous activité.

À partir de ces constats, est apparue la nécessité d'accompagner plus fortement les parents dans le choix du CPE, de sa forme et dans l'après congé, d'où l'action innovante « Reprise d'activité après un congé parental ».

L'expression « congé parental » cache une réalité complexe :

- un droit à congé de 3 ans au plus, ouvert, sous conditions, aux salariés ayant un enfant de moins de 3 ans, (droit du travail.)
- une allocation, gérée par les CAF, sous conditions, jusqu'aux 3 ans de l'enfant (à compter du 2^{ème} enfant). C'est l'Allocation Parentale d'Éducation, restructurée en 2004 dans la PAJE, avec le CLCA (Complément Libre Choix d'Activité).

Bibliographie sommaire :

- Voir les travaux de J. Fagnani et de C. Afsa (entre autres), sur le lien entre CPE et retrait d'activité des femmes, et www.cnaf.fr pour des analyses riches sur parentalité et activité professionnelle.
- Le Congé Parental d'Éducation et l'Allocation Parentale d'Éducation, Égalité des chances entre les femmes et les hommes, diagnostic, 2003, disponible auprès de l'URACIFF.

Le cœur du projet :

Renforcer le travail des équipes des CIDF en identifiant plus précisément les demandes liées au congé parental.

Élaborer un module de formation des professionnels accueillant le public : information technique et vision globale de l'impact du CPE sur la vie familiale et l'emploi.

Animer ce module auprès de conseillers ANPE, d'agents des CAF, d'assistantes sociales, de partenaires de l'insertion sociale et professionnelle, des CIDF, dans une optique de démultiplication.

Renforcer les partenariats locaux sur l'information et l'accompagnement des bénéficiaires du CPE.

Renforcer la prise de conscience des difficultés propres au retour à l'emploi après une période de congé parental

Les difficultés touchent entreprises et bénéficiaires, les premières pour gérer remplacements et retour, pour les secondes, le risque est de rester durablement sans activité professionnelle.

Quelques clés sur le congé parental :

- 98 % des bénéficiaires de l'APE/CLCA sont des femmes, au détriment des hommes.
- Taux d'activité nationale des mères de deux enfants : **70,5 % en 1994 pour 55% en 2002** (Alternatives Economiques, juillet 2005).
- 500 000 bénéficiaires de l'APE en France, environ, dont 53 847 en Rhône-Alpes (CAF, 31/12/02) : **94 % sont des femmes, en APE à taux plein, enchaîné avec le congé maternité, pris sur sa durée maximale, soit 3 ans.**



EN RÉPONSE,

UN PROJET PARTENARIAL, STRUCTURÉ ET RICHE DE PRODUCTIONS

15 mois de travail pour une production matérielle et des partenariats durables sur le terrain

Une action transversale comme celle-ci ne va pas de soi, car chaque acteur a ses propres modalités de fonctionnement. Mais ce premier pas a été franchi, chacun à son rythme. Cela a produit du partenariat, de la connaissance mutuelle, une capacité et un intérêt à travailler ensemble. Voilà une partie peu visible de l'action, mais l'un de ses acquis les plus importants.

La production de deux supports majeurs : le module d'information-sensibilisation destiné aux professionnels, la plaquette destinée au public, via les CIDF et les partenariats locaux.

En production finale, le colloque, qui rassemble les professionnels de l'accompagnement social et de l'emploi, permet une démultiplication de l'action, et sensibilise à l'accompagnement global des bénéficiaires du CPE.

L'organisation du projet permet d'assurer le lien entre action auprès du public et pilotage global de l'action avec 3 niveaux : Comité de pilotage de l'action et comité technique URACIFF au niveau régional, comités de pilotage départementaux et relations partenariales sur le terrain.

LES POINTS MARQUANTS DU PROJET

- **Été 2004** : premier comité de pilotage régional, premiers comités techniques et présentation de l'action aux équipes des CIDF.
- **Automne 2004** : élaboration du module d'information-sensibilisation par A. Navarro, missionnée par l'URACIFF, pour le compte des CIDF de Rhône-Alpes.
- **Printemps 2005** : le comité de pilotage fait le point des partenariats opérationnels sur le terrain. Intérêt et qualité du partenariat avec les CAF sont soulignés.
- **Automne 2005** :
 - édition de la plaquette sur le CPE, destinée au grand public. Outil de questionnement, elle est diffusée par les partenaires de l'action, et éventuellement par les CAF lors des déclarations de grossesse,
 - un colloque, point d'orgue de l'action innovante : Articuler Vie Personnelle et Vie Professionnelle.

TROIS QUESTIONS À AURÉLIE NAVARRO, juriste au CIDF du Rhône :

Comment le module d'information-sensibilisation sur le CPE a-t-il été construit ?

Par une approche sociologique et juridique, à partir d'études de la CNAF, du Credoc, de comparaisons européennes, du diagnostic URACIFF.

L'objectif ?

Apporter aux professionnels une vision globale du CPE et de son impact sur la vie personnelle et le retour à l'emploi, avec une information actualisée en continu.

Comment se passent les formations avec ce module ?

C'est un module dense et technique, de 3h, qui présente le dispositif au regard du droit du travail, en insistant sur les aspects sociaux. Ce module invite ainsi les professionnels à une réflexion approfondie.

Le support Power Point est un réel atout de présentation et un outil pour le travail ultérieur des professionnels.

Deux pistes pour aller plus loin...

On peut imaginer le présenter plus souvent au public.

A Villefranche, par exemple, une réunion ouverte au public a suscité de nombreuses questions, commentaires : la demande d'information est bien présente. On peut diffuser et débattre à partir du module, au sein de notre réseau et au-delà, et pourquoi pas, en utilisant internet...



PROLONGER CETTE DYNAMIQUE PORTEUSE

Maintenir et développer la dynamique initiée durant cette année d'innovation, un réel enjeu.

L'expérimentation menée a produit une dynamique commune et pointe des pistes d'approfondissement. Les professionnels de l'accompagnement social et de l'emploi que vous êtes, sont concernés au premier chef, et souvent profitent beaucoup des échanges que les séances d'information-sensibilisation permettent entre professionnels. Poursuivre sur cette dynamique permettra de démultiplier encore l'impact de l'action.

Comment aller plus loin dans l'amélioration de l'accompagnement des femmes bénéficiaires du CPE ? Faut-il accroître les capacités d'accompagnement ? Renforcer les partenariats avec tous les acteurs ? Doit-on concentrer les moyens disponibles sur certaines catégories de bénéficiaires ou sensibiliser tous les bénéficiaires sur l'incidence du congé parental, et les moyens d'anticiper les difficultés de retour à l'emploi ?

Connaît-on le public concerné ?

Difficile de connaître tous les bénéficiaires d'un congé parental. Les dénombrier pose problème car tous ne sont pas allocataires de la CAF, obtenir des éléments sur la situation des deux parents est encore plus délicat (situation professionnelle, secteur d'activité, employeur), comment et vers qui mieux orienter les actions d'accompagnement ?

Informier et soutenir les employeurs ?

Les difficultés de gestion d'un CPE pour un employeur ont été soulignées. Maintenir le contact durant l'absence du salarié, préparer avec lui son retour, autant d'éléments « fondamentaux » pour que le CPE soit un atout, pour le/la salarié/e et l'employeur. Piste de travail prometteuse, qui peut passer par l'information des services de gestion du personnel en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Formation continue, quelles clés opérationnelles pour améliorer le déroulement et la fin du CPE ?

L'approche formation continue a encore beaucoup à apporter pour les bénéficiaires du congé parental. La loi prévoit des conditions d'accès à la formation après un CPE. Au-delà de ce cadre légal, préparer sa reprise de poste en réactualisant ses connaissances, envisager une formation qualifiante pour retrouver un emploi, sont des pistes également très prometteuses.

Le tout ... sans être faussement naïf !

Pour tous les acteurs concernés, les difficultés sont nombreuses. Représentations culturelles sexuées, stratégies individuelles des bénéficiaires, problématiques économiques, ... Chaque cas présente sa propre complexité, facteur d'enrichissement, parfois de blocage. En ce sens, l'action innovante présentée dans cette édition spéciale constitue un premier jalon, sur le chemin d'une conciliation plus effective, pour les deux parents, entre la vie professionnelle et la vie familiale, pour le bien-être de la famille, mais aussi de la société dans son entier.



entourer mes enfants
prendre congé
connaître mes droits
retrouver mon travail
prendre soin de ma famille

CONTACTS SUR LE PROJET

CIF - CIDF de L'AIN
Maison de la Vie Associative
Boulevard Joliot-Curie
01000 BOURG-EN-BRESSE
Tél.: 04 74 22 39 64
Fax : 04 74 23 48 38
cif01@wanadoo.fr
www.cif01.org

CIF - CIDF 07
9, Boulevard de Provence
01200 AUBENAS
Tél.: 04 75 93 31 70
Fax : 04 75 93 41 95
cif07@wanadoo.fr
www.cif07.org
Antenne d'Annonay
12 rue Saint-Prix Barou
07100 ANNONAY
Tel : 04 75 67 62 39
Fax : 04 75 32 12 15
cif07@wanadoo.fr

C.I.D.F. DRÔME
Maison Dupré-Latour
6, Rue du Lieutenant
Bonaparte
26000 VALENCE
Tél.: 04 75 82 06 10
Fax : 04 75 42 32 81
cif26@wanadoo.fr

CIDF de l'ISÈRE
9, Rue Raoul-Blanchard
38000 GRENOBLE
Tél.: 04 76 54 08 19
ou 04 76 54 14 35
Fax : 04 76 42 73 57
cif38@wanadoo.fr

CIDF-F de la LOIRE
5, Rue des Mutilés
du Travail
42000 SAINT-ÉTIENNE
Tél.: 04 77 32 74 85
Fax : 04 77 21 89 26
cifloire@cif42.org

CIF - CIDF du RHÔNE
18, place Tolozan
69001 LYON
Tél.: 04 78 39 32 25
Fax : 04 78 28 09 62
cif69@cif69.org
www.cif69.org

CIDF de SAVOIE
67, Rue François de Sales
73000 CHAMBERY
Tél.: 04 79 33 96 21
Fax : 04 79 33 96 22
cidf73@club-internet.fr

CIF-CIDF de HAUTE-SAVOIE
1, Rue Louis-Armand
74000 ANNECY
Tél.: 04 50 09 52 40
Fax : 04 50 09 52 49
cif74@aol.com

Claire Morandau,
Déléguée de l'URACIFF
c.morandau-uraciff@wanadoo.fr
18, place Tolozan, 69001 Lyon
www.uraciff.org

Rédactionnel :
Laurence Langer-Sautière,
lalanger@wanadoo.fr

