

QUELLES ACTIONS POUR L'ACCÈS A LA FORMATION ?



La formation est l'un des champs de diagnostic et d'action définis par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Vous trouverez, dans cette fiche, 4 idées d'action en matière d'accès à la formation. Ces fiches orientent vers des actions visant à rendre les formations autant accessibles aux femmes qu'aux hommes. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser l'attractivité de votre entreprise.

Comment rendre les formations autant accessibles aux femmes qu'aux hommes ?

Encore aujourd'hui, il semble exister des écarts dans l'accès à la formation entre les hommes et les femmes. Les hommes ont plus de possibilités et d'opportunités pour enrichir leurs compétences. Une étude récente menée par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes¹, démontre que l'accès à la formation diminue pour les femmes lorsqu'elles ont des enfants.

Les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions peuvent constituer des freins à l'accès à la formation. Vous pouvez au préalable réaliser un état des lieux sur la répartition femmes/hommes dans les formations.

¹ Source : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-cles-edition-2020/>

> IDÉE D'ACTION N°1- Cadrer les lieux et horaires de formation

Vous pouvez vous interroger sur les conditions de mise en œuvre pour faciliter l'accès aux formations : durée, lieu de la formation. Ainsi, vous veillez à ce que les programmes prévus ne pénalisent pas les salarié.e.s au niveau des horaires, du temps de travail ou encore du lieu.

> Organiser les formations sur le lieu d'exercice de la profession et dans les horaires de travail habituels.

Limitier les déplacements supplémentaires et les horaires décalés liés à des actions de formation s'adresse, en particulier, aux collaborateurs et collaboratrices qui possèdent des responsabilités familiales.

En fonction de ses ressources en locaux, et du nombre de personnes concernées par l'action de formation l'entreprise peut aller jusqu'à demander aux formateurs d'intervenir directement au sein de ses établissements. De manière générale, il sera intéressant de travailler avec des prestataires de formation géographiquement proches de l'entreprise. L'entreprise a la possibilité de s'adresser à l'OPCO dont elle dépend ou directement à son organisme de formation.

Gardez également en tête qu'il existe de nombreuses formations en ligne ou à distance. De nombreuses compétences peuvent être enseignées et acquises à distance. La loi du 5 septembre 2018, met en avant que la formation peut être réalisée en tout ou en partie à distance.

Il est également possible de réaliser des actions de formation en situation de travail (AFEST) qui peuvent bénéficier d'une prise en charge financière par les OPCO.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à privilégier les formations qui nécessitent peu de déplacements et peu de changements d'horaires. De fait, il sera demandé dans les cahiers des charges destinés aux prestataires de formation de s'y soumettre. »



> IDÉE D'ACTION N°2 - Anticiper les actions de formation

Informez les stagiaires le plus en amont sur les futurs programmes de formation.

> Que dit la loi en matière de formation professionnelle ?

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- L'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ; il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences (article L 6321-1 du code du travail).
- Une obligation de formation générale à la sécurité (art. L 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail).

Au-delà de ces obligations, une entreprise peut anticiper et proposer d'autres actions à ses salarié.e.s.

> Le plan de développement des compétences.

• Du côté des entreprises

Quelle que soit la taille de votre entreprise, vous pouvez consulter, organiser des réunions avec les représentants du personnel ou avec vos salarié.e.s et décider collectivement des orientations à suivre en termes de formation. A l'issue de ces réunions, un plan de développement des compétences pourra être élaboré et mis en place.

Le plan de développement des compétences (ex-plan de formation) est un document qui regroupe l'ensemble des actions de formations retenues par l'employeur pour ses salarié.e.s

Ce plan de développement des compétences non obligatoire, distingue 2 types d'actions de formation :

- Les formations dites obligatoires
- Les formations dites non obligatoires.

Ce plan de développement des compétences peut également inclure des actions telles que les bilans de compétences, les VAE...

• Du côté des salarié.e.s

Tous les deux ans, lors de l'entretien professionnel, vous pouvez envisager et planifier de manière individuelle de futures formations.

Cette planification des actions de formation permettra aux salarié.e.s de s'organiser afin de profiter des formations proposées. Elle leur permettra de régler le plus tôt possible leurs contraintes personnelles liées, notamment à la charge familiale.

L'anticipation permet, en outre, à l'entreprise de gérer les conséquences des départs en formation sur l'organisation du planning. Elle offre, enfin, l'opportunité de lisser les dépenses de formation dans le temps.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à informer chaque stagiaire le plus tôt possible et au moins quatre semaines avant la date de démarrage des programmes de formation afin que toutes les personnes concernées puissent s'organiser notamment dans la gestion de leurs responsabilités familiales. »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Minimiser l'impact sur le quotidien

Veiller à accompagner l'entrée en formation des salarié.e.s afin d'en limiter l'impact sur la vie personnelle.

Lorsque la formation provoque impérativement des changements d'horaires et de déplacements par rapport aux horaires et lieux de travail habituels, l'entreprise peut faire en sorte de proposer des mesures d'accompagnement aux salarié.e.s concerné.e.s. Ces dispositions peuvent commencer par une concertation individuelle sur les disponibilités du collaborateur ou de la collaboratrice afin de tenir compte de ses contraintes. Elles peuvent aller jusqu'au financement de solutions de garde des enfants en bas âge... Dans certains cas, la prise en charge des frais de déplacement ou l'attribution de repos compensateurs sera obligatoire.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« Dans le cas où les formations modifient le lieu et les horaires de travail habituels, l'entreprise s'engage à accompagner, au besoin, ces changements en concertation avec les salarié.e.s concerné.e.s. »

> IDÉE D'ACTION N°4 - Encourager l'apprentissage à distance

En fonction des formations initiées, des modalités d'apprentissage à distance peuvent être développées.

Avec la banalisation des moyens de communications digitaux, de plus en plus d'organismes de formation développent des modules de formation en e-learning. Ces outils permettent de limiter les formations qui nécessitent des déplacements et des modifications d'horaires de travail.

> Réussir les formations à distances :

Afin de veiller à la bonne réussite d'une formation à distance il est important de respecter certains principes :

- Réserver un temps à la formation : Si la formation se déroule à distance durant le temps de travail, il est important de lui réserver un moment défini pour que d'autres tâches ne viennent pas entraver la formation.
- Assurer un suivi : Soyez vigilant lorsque vous organisez une formation à distance, elle peut parfois être source d'abandon si la personne ne se sent pas soutenue par le groupe.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage lors de l'établissement de son plan de développement des compétences à repérer les actions qui pourraient être réalisées en e-learning ou en situation de travail afin de limiter les déplacements et les changements d'horaires. »

QUELLES ACTIONS POUR PROMOUVOIR LA FORMATION ?



La formation est l'un des champs de diagnostic et d'action définis par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La formation est l'un des champs de diagnostic et d'action définis par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Du fait du caractère obligatoire des formations aux métiers de conduite et de la forte proportion d'hommes dans ces métiers, le nombre et le budget, des formations dispensées aux femmes, peuvent être inférieurs en proportion à ceux alloués aux hommes.

Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées d'action en matière de formation. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser la mixité et l'égalité professionnelle dans votre entreprise, et nourrir votre stratégie d'action ainsi que votre accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Comment rétablir l'égalité dans la politique de formation de l'entreprise, notamment quand les femmes se retrouvent désavantagées ?

> IDÉE D'ACTION N°1 - Sensibiliser à la formation

Sensibiliser les collaborateurs et les collaboratrices aux bénéfices de la formation tout au long de la vie.

A travers cette sensibilisation, il s'agit notamment de développer des arguments en termes de sécurisation des parcours et d'évolution professionnelle.

Ces démarches sont pertinentes à mener lors des entretiens professionnels, de retour de congé maternité/paternité ou parental. Il est aussi intéressant d'organiser des réunions dédiées et de rappeler le message au cours des autres entretiens individuels.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à organiser une réunion annuelle à destination des salarié.e.s de l'entreprise pour les sensibiliser aux bénéfices de la formation sur leur carrière professionnelle. Elle s'engage à préciser ces bénéfices lors des entretiens individuels et notamment professionnels. »

> IDÉE D'ACTION N°2 - Recourir aux « contrats de mixité »

Solliciter la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) pour obtenir un soutien financier.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a pour but de favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise afin de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre des contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, gérés par la DRDFE, 50% des coûts de formation liés à la mixité supportés par l'entreprise peuvent être pris en charge.

Par ailleurs, les services de la Direccte, en charge de la gestion des fonds ADEC (Action de Développement de l'emploi et des Compétences), peuvent, selon les dispositifs en place, mobiliser des ressources.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à travailler son plan de développement des compétences après avoir consulté la DRDFE au regard de la formation en lien avec la mixité des métiers. »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Aider aux parcours professionnels mixtes

Proposer aux femmes des plans de carrières qui leur permettent d'exercer des métiers majoritairement exercés par les hommes dans l'entreprise, et réciproquement.

En fonction des opportunités de carrières disponibles dans l'entreprise, et des besoins exprimés par les salarié.e.s sollicité.e.s, vous pourrez initier les actions de formation permettant d'accompagner des évolutions professionnelles qui dépassent les préjugés de genre.

Vous pouvez également mettre en avant la polyvalence sur chaque poste afin de faciliter la mixité : chaque salarié.e peut, par exemple, disposer d'une formation interne progressive et évolutive sur différents postes de travail, réalisée par des collègues. Cette action permet de renforcer le collectif de travail (entraide, transmissions de compétences entre collègues, lutte contre les stéréotypes...). Cette polyvalence pour chacun des postes fluidifie la mise en place de la mixité et met en avant une adaptation des postes de travail leur permettant d'être occupés par un plus grand nombre de salarié.e.s.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à accompagner les femmes susceptibles d'évoluer vers un métier majoritairement exercé par les hommes pour leur proposer une formation en ce sens.

A l'inverse l'entreprise s'engage à accompagner également les hommes susceptibles d'évoluer vers un métier majoritairement exercé par les femmes pour leur proposer une formation en ce sens. »



QUELLES ACTIONS DE FORMATION A L'ÉGALITÉ ?



La formation est l'un des champs de diagnostic et d'action défini par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises des secteurs d'activité les moins mixtes sont tout particulièrement concernées par la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la mesure où elles ont le plus à progresser.

En conséquence, la sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut constituer un axe essentiel de la stratégie de formation de l'entreprise.

Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées d'action en matière de formation à l'égalité professionnelle. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser la mixité et l'égalité professionnelle dans votre entreprise, et nourrir votre stratégie d'action ainsi que votre accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Quelles formations à l'égalité entre les femmes et les hommes ? Pour quel.le.s salarié.e.s de l'entreprise ?

> IDÉE D'ACTION N°1 - Former les salarié.e.s en charge des RH

Former tous les personnels RH à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Cette formation pourra contenir un tronc commun sur la réglementation, sur la déconstruction des stéréotypes de sexe et sur les bénéfices d'une démarche d'égalité professionnelle pour la performance socio-économique de l'entreprise.

Un volet particulier sur l'accompagnement RH de la démarche d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise pourra être programmé.

Bon à savoir :

La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que « *Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.* » (Art.L.1131-2CT)

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« *L'entreprise s'engage à former ses personnels RH (DRH, RRH, responsables de la paie...) à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.* »

> IDÉE D'ACTION N°2 - Former les membres du Comité Social et Economique

Former les membres du CSE qui négocient et sont consultés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette formation pourra contenir un tronc commun sur la réglementation, sur la déconstruction des stéréotypes de sexe et sur les bénéfices d'une démarche d'égalité professionnelle pour la performance socio-économique de l'entreprise.

Un volet spécifique sur la lecture et l'analyse du diagnostic égalité, l'évaluation d'une stratégie d'égalité et la négociation de l'accord égalité pourra être prévu.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« *L'entreprise s'engage à former les membres du CSE à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.* »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Former l'encadrement

Cette formation pourra contenir un tronc commun sur la réglementation, sur la déconstruction des stéréotypes de sexe et sur les bénéfices d'une démarche d'égalité professionnelle pour la performance socio-économique de l'entreprise.

Un volet spécifique sous forme d'ateliers de créativité conduira à générer des idées de mise en pratique managériale à court terme.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« *L'entreprise s'engage à former les encadrant.e.s (exploitant.e.s...) à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.* »

Attention au choix de votre prestataire de formation. Assurez-vous que les personnes en charge de l'animation soient expertes en égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les obligations légales à maîtriser sont complexes et requièrent des connaissances très spécifiques.