



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Faire d'un système renouvelé de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes

RAPPORT DE CATHERINE SMADJA-FROGUEL

**Après échanges avec le Conseil supérieur de l'Égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes**

*Remis à Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat
chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes*

20 février 2018

Table des matières

Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail

Lettre de mission	4
Introduction	6
1. Formation professionnelle : un long cheminement	8
1.1. Qu'appelle-t-on formation professionnelle ?.....	8
1.2. De réforme en réforme, entre obligation nationale et responsabilité des employeur.se.s et des individus.....	9
2. La formation professionnelle aujourd'hui : état des lieux	14
2.1. Le cadre juridique aujourd'hui, avant la réforme engagée.....	14
2.2. Quels sont les outils de la formation professionnelle ?	15
2.3. Quels sont les acteurs de la formation professionnelle ?	16
2.4. La formation professionnelle en chiffres	18
2.4.1. Combien ça coûte ?	18
2.4.2. Qui paie ?.....	20
2.4.3. Qui sont les prestataires de formation ?.....	23
2.4.4. Quels domaines de formations ?.....	24
2.4.5. Qui en bénéficie ?.....	25
2.4.6. Et les femmes ?.....	26
3. Malgré de nombreuses réformes, la formation professionnelle ne permet donc pas de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes	28
3.1. Premier bilan des réformes de 2014-2016 au regard de l'égalité professionnelle.....	28
3.1.1. Egalité et formation professionnelle dans les négociations.....	28
3.1.1.1. Les textes	28
3.1.1.2. La pratique	31
3.1.2. Utilisation du Compte Personnel de Formation.....	31
3.1.3. L'accès à la formation reste cependant inégalitaire	34
3.1.4. Focus : Un accès moindre des femmes aux formations en alternance.....	36
3.1.4.1. Les contrats d'apprentissage	37
3.1.4.2. Les contrats de professionnalisation	37
3.1.4.3. La validation des acquis de l'expérience	38
4. Quels sont les freins rencontrés par les femmes dans l'accès à la formation et la prise en compte de leurs besoins de formation tout au long de leur déroulement de carrière ?	41
4.1. La trappe à inégalités	41

4.2.	L'orientation scolaire.....	42
4.3.	Insertion professionnelle.....	46
4.4.	Formation continue des demandeur.se.s d'emploi et contrats de professionnalisation	50
4.5.	Formation continue des salarié.e.s	51
4.6.	Focus : Se former pour transformer sa carrière, ce n'est pas si simple pour une femme	57
4.7.	D'autres mécanismes concourent à renforcer l'inégalité liée à la formation.....	60
4.7.1.	Focus : La relation entre droit à formation et temps de travail, autre source d'inégalité : la question du temps partiel.....	61
4.7.2.	Focus : (Re)donner confiance en soi	61
4.7.3.	Focus : les femmes immigrées - des compétences inexploitées.....	62
4.7.4.	Le CPF, vers un accroissement des inégalités ?.....	66
4.8.	L'opportunité créée par la révolution numérique va-t-elle être manquée ?.....	68
4.8.1.	Une tendance inquiétante.....	68
4.8.2.	Miser sur les secteurs innovants pour favoriser des trajectoires « atypiques ».....	71
5.	Propositions	74
5.1.	Une stratégie globale : avoir le réflexe égalité dans toutes les politiques publiques ou stratégies d'entreprise concernant l'emploi et la formation	74
5.2.	Eduquer les prescripteurs et responsables des politiques de formation et de leur mise en œuvre à garantir un accès égal à la formation.....	75
5.3.	Assurer l'égalité dans les formations aux évolutions des métiers existants et aux nouveaux métiers.....	77
5.3.1.	Profiter des évolutions profondes de métiers existants pour former plus de femmes à des fonctions plus qualifiées	77
5.3.2.	Assurer la parité dès le départ pour les formations conduisant à de nouveaux métiers et plus généralement à des métiers en tension	78
5.3.3.	Favoriser le choix par les femmes des formations garantissant une carrière évolutive... ..	80
5.3.3.1.	Inciter aussi bien les jeunes filles que les femmes en reconversion à s'orienter vers des métiers scientifiques et techniques	81
5.3.3.2.	Inciter les demandeuse.s d'emploi à se former pour exercer des métiers en tension. ..	82
5.3.3.3.	Former les femmes à la création d'entreprise	84
5.3.4.	Construire des parcours permettant d'accroître, par la formation continue, la qualification de femmes exerçant des métiers féminins	84
5.4.	Faciliter le suivi des formations par les femmes	85
5.4.1.	Adapter les calendriers et les lieux de formation	85
5.4.1.1.	Durée de la formation	85
5.4.1.2.	Organisation du calendrier.....	86
5.4.2.	Utiliser les nouveaux vecteurs numériques qui offrent de réelles opportunités aux femmes pour suivre des formations	86

5.4.3.	Accompagner les personnes en formation « atypique »	89
5.5.	Favoriser la formation des femmes à des moments-clés de leur carrière.....	90
5.5.1.	Formation au retour d'un congé parental.....	90
5.5.2.	Formation en deuxième partie de carrière	90
5.6.	Rompre la trappe à inégalités que peut représenter le temps partiel	91
5.7.	Informers les femmes sur les possibilités de formation	91
5.8.	Renforcer l'accompagnement individuel des femmes notamment grâce au CEP	92
5.9.	Evaluer avant de réformer	94
6.	Synopsis des recommandations	95
6.1.	Définition de la politique.....	95
6.2.	Veiller à ce que les prescripteurs et responsables des politiques de formation et de leur mise en œuvre garantissent un accès égal à la formation.....	96
6.2.1.	Garantir la transparence des données sur l'accès à la formation pour assurer l'égalité..	96
6.2.2.	Assurer la prise en compte de l'égalité professionnelle par les acteurs de la formation .	97
6.3.	Créer des parcours gagnants de formation pour une carrière évolutive.....	97
6.4.	Faciliter la sélection et le suivi de formations qualifiantes	98
6.4.1.	Aider les femmes à choisir des parcours gagnants	98
6.4.2.	Réfléchir à une revalorisation des carrières typiquement féminines	100
6.4.3.	Prendre en compte les contraintes de temps et d'organisation des chargé.e.s de famille	100
6.4.4.	Accompagner les femmes sur des parcours de qualification.....	101
7.	Synthèse	103



SECRETARIAT D'ETAT CHARGE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Ministre

Paris, le 29 Septembre 2017

Madame,

Lors de son discours de politique générale à l'Assemblée nationale, le 4 juillet 2017, le Premier ministre Edouard Philippe a évoqué la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ces sujets s'inscrivent dans le plan interministériel d'octobre 2016 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Je souhaite vous confier une mission sur la formation professionnelle à l'aune de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Vous mènerez vos travaux sous la responsabilité de la Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, madame Brigitte GRESY, auprès de laquelle vous serez mise à disposition.

Compte tenu des enjeux essentiels en termes de maintien dans l'emploi et d'accès à l'emploi liés à la maîtrise des usages du numérique et des évolutions à venir de nombreux métiers souvent occupés par des femmes, qui se trouvent menacés par la transition numérique, vos travaux devront porter une attention toute particulière à l'accès des femmes aux formations sur l'usage du numérique et aux métiers du numérique.

Le rapport que je vous demande de rédiger dans le cadre de cette mission pourra s'orienter autour de trois axes :

- Réaliser un état des lieux quantitatif et qualitatif de la loi de 2014 portant réforme de la formation professionnelle et de la loi travail de 2016, et ce, à l'aune de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes : l'accès des femmes et des hommes à la formation, l'accès des femmes et des hommes aux formations qualifiantes ;

Madame Catherine SMADJA
Secrétariat général des ministères économiques et financiers
139, rue de Bercy
Télédoc 230

- Identifier les freins rencontrés par les femmes dans l'accès à la formation et la prise en compte de leurs besoins de formation tout au long de leur déroulement de carrière;
- Formuler tout particulièrement des recommandations :
 - o sur l'égal accès des femmes aux formations dans le domaine du numérique, que ce soit dans les usages qui peuvent en être faits dans le monde du travail ou dans les possibilités de reconversion vers les métiers du numérique ;
 - o sur la formation des femmes les moins qualifiées ou en situation de précarité.

Ces travaux permettront d'alimenter l'étude d'impact telle que prévue par la circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte, dans la préparation des textes législatifs et réglementaires, de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Ils s'inscriraient également dans la suite des recommandations européennes puisque la Commission européenne invite les Etats membres à adopter systématiquement une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus d'élaboration des politiques publiques.

Vous vous appuyerez sur les services de l'Etat compétents en la matière et notamment la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), la Direction générale du travail (DGT), la Délégation à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

J'attacherai du prix à recevoir ce rapport d'ici fin janvier 2018.

Vous remerciant pour votre engagement, je vous prie d'agréer, madame, l'expression de ma considération distinguée.


Marlène SCHIAPPA

INTRODUCTION

Un siècle après l'engagement solennel pris par la France par la signature du Traité de Versailles constitutif de l'Organisation Internationale du Travail¹, d'appliquer « le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale », les réformes se sont succédées mais, aujourd'hui, les chiffres sont clairs, être une femme est un handicap sur le marché du travail français. Cela reste le facteur le plus discriminatoire, alors même que les femmes sont majoritaires dans la population. De fait, les femmes ne représentent que 36% des 3,5 millions de cadres², l'écart salarial entre les hommes et les femmes reste très élevé et ne se comble presque pas depuis 25 ans ; globalement, compte tenu de leurs conditions d'emploi, les femmes gagnent en moyenne 19% de moins que les hommes.

La formation initiale, alors même qu'une partie de cet écart s'explique par des différences dans les métiers exercés par les unes et les autres, est bien évidemment un enjeu crucial. Mais, si la formation initiale est absolument essentielle, notamment afin d'apporter les bases nécessaires à l'exercice de la réflexion, elle est loin d'être suffisante.

Condorcet, dans le rapport fondateur sur l'instruction publique présenté à l'Assemblée législative les 20 et 21 Avril 1792, écrit déjà :

« Nous avons observé, enfin, que l'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent des écoles ; qu'elle devrait embrasser tous les âges ; qu'il n'y en avait aucun où il ne fût utile et possible d'apprendre, et que cette seconde instruction est d'autant plus nécessaire, que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites. (...) Ainsi, l'instruction doit être universelle, c'est-à-dire s'étendre à tous les citoyens. Elle doit, dans tous les âges de la vie, assurer la facilité de conserver leurs connaissances ou d'en acquérir de nouvelles. »

Pour Condorcet, l'éducation permanente était tout à la fois un moyen de rafraichir et de développer des savoirs, de suivre les progrès des connaissances, et de rattraper une insuffisance de la formation initiale.

C'est bien le rôle de ce que l'on appelle plus souvent aujourd'hui « formation tout au long de la vie », dont l'Union Européenne fait un élément clé de sa stratégie européenne pour l'emploi, et le premier principe du Socle européen des droits sociaux signé par les institutions européennes et les chefs d'État et de gouvernement, le 17 novembre dernier à Göteborg (Suède) : *"Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie, inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail"*.

De fait, l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes provient en partie des études suivies. Avant même l'entrée dans la vie professionnelle, les choix d'orientation et de spécialisation des jeunes filles les portent vers des métiers, des secteurs et des niveaux d'emploi moins rémunérateurs que ceux choisis par les garçons. Mais ensuite, une fois les choix initiaux déterminés, les difficultés s'accumulent encore. La difficulté que rencontrent les femmes,

1 - Article 427 du Traité de Versailles, 28 Juin 1919

2 - Chiffres INSEE

particulièrement les mères de familles, et plus particulièrement parmi elles les moins favorisées, à poursuivre des formations souvent nécessaires à un avancement de carrière les limite dans leur progression.

Or il y a aujourd'hui, à la fois des risques avérés d'accroissement de ces inégalités, mais aussi des opportunités réelles de transformation des systèmes qui les créent.

Risques parce que, dans un monde du travail où les technologies évoluent de plus en plus vite, se former de manière réellement continue - et pouvoir y consacrer le temps nécessaire - va devenir de plus en plus indispensable, ne serait-ce que pour conserver un emploi. De plus, les processus de travail et les métiers évoluant de plus en plus vite, il devient encore plus difficile de reprendre son activité après s'être arrêté plusieurs années pour élever ses enfants. Enfin, les technologies numériques et les modes de pensée scientifiques, de plus en plus présents dans quasiment tous les métiers, rendent indispensable une formation scientifique que beaucoup de femmes ont délaissée. Il y a là des dangers très importants de nouvelle dégradation de la situation des femmes contre lesquels il faut agir.

Opportunités aussi, parce que, précisément, les changements technologiques et les évolutions des métiers rendent la formation nécessaire pour tous. Ils donnent donc une possibilité de « rattrapage » aux femmes. En outre, la révolution numérique facilite aussi l'accès aux formations, avec des possibilités accrues d'enseignement à distance, y compris avec présence dans des classes virtuelles, et des outils de formation interactifs et personnalisables plus efficaces. Enfin, et c'est sans doute l'essentiel, il y a une véritable prise de conscience que le pays doit agir, une multitude d'actrices et d'acteurs enthousiastes et motivé.e.s et une volonté politique de faire les réformes nécessaires pour ceci.

C'est donc le **bon moment pour agir**. Il y a là non seulement du respect du principe d'égalité, mais aussi de l'avenir économique du pays et de la réussite économique des entreprises. Selon France Stratégie, faire converger les taux d'emploi et d'accès aux postes élevés des personnes discriminées – même sans toucher aux questions de temps partiel – rapporterait 7% du PIB, soit environ 150 milliards d'euros. Des gains économiques auxquels les femmes contribueraient en l'occurrence à hauteur de 97%. C'est donc aussi en termes d'investissement très productif qu'il faudra évaluer les dépenses de cette politique qui reste, un siècle après le Traité de Versailles, d'une importance particulière de conduire, et en urgence ! Lorsqu'on évoque les dépenses de la formation professionnelle, il ne faut pas oublier de les mettre en regard des recettes qu'elles apportent à l'économie et la société.

La vocation de ce rapport est de donner aux partenaires sociaux et aux décideurs des données, réflexions et recommandations susceptibles d'enrichir la réforme à venir. On peut à ce propos regretter que le document d'orientation sur la réforme de la formation professionnelle ne mentionne pas la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aux partenaires de s'en emparer et de la mettre aux cœurs des discussions qui vont s'engager.

Ce rapport étudiera la mise en œuvre progressive des politiques d'égalité en matière de formation professionnelle, établira un état des lieux de la formation continue aujourd'hui, recherchera l'utilisation des dispositifs par les femmes, étudiera les freins à la progression des femmes par la formation et, s'appuyant sur un relevé de bonnes pratiques et expériences, fera des propositions.

1. FORMATION PROFESSIONNELLE : UN LONG CHEMINEMENT

1.1. Qu'appelle-t-on formation professionnelle ?

Obligation nationale depuis 1971³, la formation professionnelle tout au long de la vie a pour but d'assurer aux salarié.e.s, employé.e.s ou demandeur.se.s d'emploi une formation destinée à acquérir ou améliorer des connaissances professionnelles. Selon l'article L.6111-1 du Code du travail, elle « comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. » Ce rapport se concentre sur cette dernière. L'article L.6313-1 du Code du Travail détermine plus précisément les actions de formation entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue :

« Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :

- 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;*
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salarié.e.s ;*
- 2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*
- 3° Les actions de promotion professionnelle ;*
- 4° Les actions de prévention ;*
- 5° Les actions de conversion ;*
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;*
- 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-19 du code de la santé publique ;*
- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;*
- 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;*
- 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;*
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;*
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;*
- 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française ;*
- 14° Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique.*

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation d'un salarié, d'un travailleur non salarié ou d'un retraité à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article [L. 3142-42](#) lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article [L. 335-6 du code de l'éducation](#). »

3 - Article 1 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente : « La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer. »

1.2. De réforme en réforme, entre obligation nationale et responsabilité des employeur.se.s et des individus

Au fil des lois successives, le système va évoluer d'une obligation nationale à une responsabilité de plus en plus forte des partenaires sociaux pour la formation des salarié.e.s et à un droit des individus, non seulement au développement et au maintien de leur employabilité, mais aussi à une formation choisie tout au long de leur vie, à leur initiative. Il s'agira de trouver le meilleur équilibre entre les deux objectifs de promotion sociale et développement individuel d'une part et d'adaptation des compétences des travailleur.se.s aux besoins des entreprises et de la compétitivité du pays d'autre part.

Dans le Préambule de la Constitution de 1946 est inscrit le principe suivant : « La nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. » La loi de 1966 rappelle d'ailleurs que « la formation professionnelle constitue une obligation nationale ».

Ce sont les accords de Grenelle en 1968, l'accord national interprofessionnel (ANI) de 1970 et la loi Delors portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente du 16 juillet 1971 qui fondent le système actuel de la formation professionnelle en France.

L'ANI porte sur les droits à la formation des salarié.e.s licencié.e.s ou appartenant à des professions menacées et confirme le droit à la formation sur le temps de travail (introduit par la loi de 1966). Il définit un droit de consultation du comité d'entreprise dans le cadre de l'élaboration du plan de formation et élargit à la formation professionnelle les prérogatives des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) créées par l'accord sur la sécurité de l'emploi de 1969.

La loi Delors est issue de l'accord interprofessionnel de 1970. Elle concerne principalement les entreprises, mais s'applique également aux agents de l'Etat et des collectivités territoriales. La formation continue est présentée non plus seulement comme un outil d'adaptation des salarié.e.s mais aussi comme un moyen de développement personnel et de promotion sociale. La loi reconnaît le droit à la formation sur le temps de travail pour tous.les salarié.e.s ainsi que l'obligation de participation des employeur.se.s au financement de la FPC. Trois autres lois sont adoptées le même jour et complètent le dispositif d'éducation permanente: l'une est relative à l'apprentissage, l'autre concerne l'enseignement technologique et professionnel, la troisième porte sur la participation des employeur.se.s au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

Pendant plus de 30 ans, cette loi et ses évolutions successives vont régir les principes de la formation professionnelle.

Le droit à la formation est étendu aux agents non titulaires de l'Etat par décret en date du 26 mars 1975. Un contrôle de l'Etat est instauré sur les organismes de formation par la loi du 31 décembre 1975, et la loi du 17 juillet 1978 clarifie les rapports entre le plan de formation et le congé de formation. Le congé de formation a désormais pour objet de permettre à tout.e salarié.e, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre personnel, de suivre des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages inclus dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il.elle exerce son activité. Le comité d'entreprise est consulté sur l'élaboration et l'exécution du plan de formation du personnel.

A partir des années 1980, la politique de formation professionnelle devient un outil au service de la politique de lutte contre le chômage des jeunes. Les missions locales pour l'emploi des jeunes et les permanences d'accueil d'information et d'orientation professionnelle (PAIO) sont créées par ordonnance du 22 mars 1982, et un ANI signé le 25 avril 1983 ouvre de nouvelles voies à l'insertion des jeunes en créant des contrats de qualification et d'orientation.

Dans le cadre de la décentralisation, la loi du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État transfère aux régions la mise en œuvre des actions d'apprentissage et de formation professionnelle continue. La compétence des régions sera renforcée par la loi du 13 août 2004 qui donne aux régions l'entière responsabilité de l'apprentissage et de la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi (dès lors que ces formations ne relèvent pas de l'entreprise ou de l'assurance chômage).

Les années 84 à 2014 voient en outre une série de réformes et mesures :

- renforçant le rôle des partenaires sociaux (Loi Rigout du 24 février 1984 obligeant les entreprises disposant d'un comité d'entreprise à le consulter deux fois par an sur la formation professionnelle, et loi du 4 janvier 1988 sur l'association des partenaires sociaux à la gestion du congé individuel de formation) ;
- rénovant l'apprentissage et développant le système de formation en alternance dans les entreprises (loi du 12 juillet 1988 sur les exonérations de cotisations de Sécurité sociale liées aux contrats de qualification) ;
- instituant un droit individuel à la qualification en tant que principe général du Code du travail (loi du 4 juillet 1990 définissant le crédit formation individualisé (CFI), puis un droit individuel à la formation (DIF) qui permet aux salarié.e.s de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables sur 6 ans et pouvant se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail; créant un contrat individuel de formation (CIF) permettant au.à la salarié.e de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix avec l'aide du Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) (ANI du 20 septembre 2003 et loi du 29 avril 2004);
- développant les interventions en direction des chômeurs de longue durée, des jeunes et des femmes sans qualification, créant un crédit-formation destiné à donner une deuxième chance à celles et ceux qui n'ont pas de qualification reconnue et des exonérations de charges sociales pour les employeur.se.s (loi du 31 décembre 1991 sur l'exonération des charges sociales pour l'embauche d'un chômeur de longue durée ou d'un bénéficiaire de revenu minimum d'insertion dans le cadre d'un retour à l'emploi) ; instaurant un contrat de professionnalisation s'adressant aux jeunes et aux demandeur.se.s d'emploi, rémunéré à hauteur de 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans et 70 % du SMIC pour les 21-26 ans ; créant un "Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels" destiné à faciliter l'accès à la formation des demandeur.se.s d'emploi et des salarié.e.s les moins qualifié.e.s (ANI du 20 septembre 2003 et loi du 29 avril 2004) ;
- instituant une période de professionnalisation proposant une formation en alternance aux salarié.e.s dont la qualification est insuffisante en regard de l'évolution technologique, aux femmes qui reprennent une activité et aux handicapés (ANI du 20 septembre 2003 et loi du 29 avril 2004) ;
- accroissant de 1,2 % à 1,5 % (puis 1,55%) la contribution minimale à la formation continue pour les entreprises de 10 salarié.e. s et plus et créant une contribution minimale de 0,5 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salarié.e.s (loi du 31 décembre 1991) ;

Face à un taux de chômage persistant, partiellement explicable par l'inadéquation entre la formation des demandeur.se.s d'emploi et les besoins des entreprises, **la loi du 27 février 2014** sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale constitue une réforme en profondeur. Elle se donne pour objectif de « développer l'envie de se former des salarié.e.s et de fournir aux entreprises un outil au service de leur performance. Pour cela, elle favorise l'acquisition de compétences en lien avec les réalités économiques d'une part et de l'autre, elle simplifie les démarches et les obligations légales liées à la formation professionnelle. »

Il s'agit d'intégrer la formation à la stratégie de compétitivité de l'entreprise, en tenant compte des souhaits d'évolution des salarié.es, d'une part et des besoins de l'ensemble de l'économie de l'autre.

La loi accroît la liberté et la responsabilité de déterminer leurs dépenses au titre de leur plan de formation : les entreprises de plus de 300 salarié.e.s décident librement des montants affectés, tandis que l'obligation légale de dépenser au titre de ce plan est conservée mais diminuée pour les autres entreprises, passant de 0,9% à 0,2% pour celles dont l'effectif est compris entre 11 et 49 personnes, et à 0,1% pour celles dont l'effectif est compris entre 50 et 299 personnes. Une contribution unique réduite est collectée chaque année auprès de l'ensemble des employeur.se.s pour financer des formations qualifiantes au bénéfice des salarié.e.s. Une fois cette contribution versée, chaque employeur.se est libre de mettre en place les plans de formation qu'il pense les plus adaptés à son entreprise. Le dialogue social sur la formation professionnelle est cependant renforcé au sein des entreprises et dans les différentes branches professionnelles. L'obligation d'information du comité d'entreprise est accrue, notamment sur les nouveaux dispositifs (compte personnel de formation). Le calendrier de consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation est adaptable à la situation de chaque entreprise.

En outre, le choix d'une formation doit résulter d'un échange entre salarié.e et employeur.se. Un entretien professionnel est désormais obligatoire tous les deux ans. Il permet d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salarié.e.s et de faire le bilan des formations déjà suivies. Tous les six ans, il prend la forme d'un bilan du parcours professionnel du.de la salarié.e avec son employeur.se. En outre, un tel entretien est systématiquement organisé à l'issue des congés de longue durée (maternité, etc.). Dans les entreprises de plus de 50 salarié.es, si cet état des lieux formalisé au bout de six ans révèle un manque d'actions de formation pour un.e salarié.e, son CPF bénéficiera d'un abondement correctif égal à 100 heures. Dans le cadre du compte personnel de formation, ce dialogue permet de trouver la formation qualifiante pour chaque salarié.e, qui soit la plus à même de profiter également à l'entreprise. Pour les guider dans cette évolution, les salarié.e.s peuvent à tout moment se faire accompagner par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP). Le compte personnel de formation (CPF), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, est désormais attaché à chaque individu et le suit tout au long de sa vie professionnelle. Il donne accès à des formations qualifiantes qui permettent d'acquérir des compétences répondant aux besoins des employeur.se.s, et en phase avec les secteurs d'activité les plus porteurs.

Par ailleurs, pour mieux coller aux besoins de l'ensemble de l'économie, les contributions de l'ensemble des entreprises sont mutualisées. Elles financent l'accès des salarié.e.s au Compte personnel de formation (CPF), au CIF et à la professionnalisation. Elles viennent soutenir de manière prioritaire les petites entreprises en participant au financement de la formation de leurs salarié.e.s.

De même, les formations disponibles via le compte personnel de formation sont définies conjointement par l'ensemble des parties prenantes : partenaires sociaux, branches professionnelles.

Elles répondent au mieux à la réalité du marché du travail et, de ce fait, aux besoins des employeur.se.s.

En pratique, la réforme de 2014 :

- diminue très significativement le niveau *obligatoire* de financement par les employeur.se.s, qui passe donc de 1,6 % à 1 % pour les entreprises de plus de 20 salarié.e.s, ce financement étant versé aux organismes collecteurs.
- remplace le DIF (dont le bilan était jugé décevant, le taux de bénéficiaires n'ayant jamais dépassé 6% de salarié.e.s par an, contre près de 50% pour les stagiaires en plan de formation en 2012) par le CPF, compte personnel de formation. Susceptible d'être ouvert dès l'âge de 16 ans, ce compte a pour objectif de favoriser la portabilité des droits à la formation ; à vocation universelle, (sauf agents publics et personnes non salariées, intégrées progressivement à la réforme), il est personnel et intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi. Trois points majeurs le différencient du DIF:
 - Les demandeur.se.s. d'emploi peuvent en bénéficier,
 - Le nombre d'heures capitalisées passe de 120 en 6 ans à 150 en sept ans et demi,
 - Les droits se conservent tout au long de la vie.

Notons que ces trois modifications étaient de nature à rendre le CPF plus avantageux que le DIF pour les femmes, notamment la possibilité pour les demandeuses d'emploi d'en bénéficier et celle de conserver les droits même après une interruption de plusieurs années.

Une autre innovation est que, à la différence du DIF, les formations éligibles au titre du CPF sont obligatoirement qualifiantes. Cette réforme permet en théorie de garantir une plus grande utilité et qualité des formations.

Cependant, la durée des formations qualifiantes est de l'ordre de 600 à 800 heures alors que le compte personnel de formation, abondé à hauteur de 20 heures par an, est plafonné à 150 heures maximum sur sept ans et demi. Le CPF pourra être abondé par des financements complémentaires (employeur.se.s, organismes paritaires collecteurs agréés pour les salarié.e.s, Pôle emploi ou FPSPP pour les personnes en recherche d'emploi, l'Etat ou les régions) ou par le titulaire du CPF lui-même.

Alors que trouver ce financement complémentaire pourra représenter un obstacle supplémentaire, on pourra se demander **si le plafonnement à 150 heures du CPF** est adéquat.

Mais on peut aussi s'interroger sur la durée nécessaire pour une formation qui peut être rédhitoire pour des mères de famille qui éprouveront des difficultés ou hésiteront à dégager le temps nécessaire. Il faut donc proposer des formations plus courtes, pouvant s'effectuer par modules flexibles, plus adaptées à la vie réelle des femmes.

A ce sujet on peut noter que le document d'orientation de la réforme propose de réfléchir à la notion de blocs de compétences, et à la possibilité de validation partielle de certifications (point 5.1), un point qui peut faciliter la qualification des femmes.

Comme indiqué plus haut, la loi de 2014 prévoit aussi que tout.e salarié.e bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Enfin, chaque salarié.e, y compris dans les TPE, doit bénéficier d'un entretien d'évolution professionnelle au minimum tous les deux ans, avec une formalisation écrite tous les six ans.

La possibilité de bénéficier ainsi de conseils est très importante vue la complexité des dispositifs de formation et de financement. Mais en pratique, les salarié.e.s des très petites entreprises (où les femmes sont proportionnellement plus nombreuses)⁴ n'ont pas toujours le soutien nécessaire. Le CEP peut se révéler un dispositif très utile à condition qu'il soit suffisamment connu et utilisé et que les conseiller.ère.s soient formé.e.s et incité.e.s à proposer des formations diversifiées aux femmes, sans stéréotypes. Outre le conseil sur les domaines et cursus, il serait aussi important que les conseiller.ère.s prennent en compte l'accessibilité de la formation et aident à trouver les financements pour d'éventuels frais annexes (garde d'enfants, matériel, transport) lorsqu'ils se révèlent un obstacle au suivi de la formation.

Recommandation : S'interroger sur la pertinence du plafonnement à 150 h du CPF ; si le déplafonnement est considéré comme inapproprié ou trop coûteux, peut-être donner un droit à abondement du CPF pour les formations qualifiant à des métiers où les besoins prospectifs sont importants et risquent de ne pouvoir être satisfaits, ou à des femmes souhaitant se former sur un métier typiquement masculin, et vice versa.

Recommandation : Lors de la révision proposée du système de certification professionnelle, continuer le développement de modules de compétences (ou « contributions à l'exercice d'un emploi ») permettant d'acquérir des qualifications par unités flexibles (qu'il s'agisse d'étalement dans le temps, de possibilité d'allier formation à distance, validation des acquis de l'expérience ou de connaissances préalables pour diminuer le nombre d'heures nécessaires à l'obtention du diplôme et formation présentielle, ainsi que de prise en compte des rythmes individuels d'apprentissage), afin de faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Recommandation : Assurer encore davantage la promotion du CEP et s'assurer que les conseiller.ère.s sont formé.e.s et incité.e.s à promouvoir la mixité des métiers et orienter femmes et hommes en dehors des stéréotypes de sexe, sans oublier l'importance des conditions pratiques de la formation sur son accessibilité, notamment pour des mères de famille.

Enfin, on doit noter qu'avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'Etat s'est donné une arme puissante pour faire respecter par les entreprises leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, à savoir l'interdiction d'accès à la commande publique pour les entreprises condamnées pour discrimination ou qui refusent de mettre en œuvre ces obligations. Le suivi de la mise en œuvre effective de cette mesure et l'évaluation de son impact sur l'accès à des formations qualifiantes devraient être effectués en 2020, après cinq ans d'application.

4 - <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-024.pdf> Les femmes représentent 48,4 % des salarié.e.s dans les très petites entreprises, elles y sont proportionnellement plus nombreuses que dans l'ensemble des entreprises du secteur concurrentiel (43,6 %).

2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE AUJOURD'HUI : ETAT DES LIEUX

2.1. Le cadre juridique aujourd'hui, avant la réforme engagée

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ainsi que les ordonnances de septembre 2017 déterminent le cadre juridique de la formation professionnelle, avant la réforme engagée.

A compter du 1^{er} janvier 2017, le Compte Personnel d'Activité (CPA) regroupe, sous un même libellé trois comptes individuels :

- Le **Compte personnel de formation (CPF)** intégrant les heures de formation cumulées au cours du parcours professionnel dans la limite de 150 heures ;
- Le **Compte Professionnel de Prévention (C2P)** reconnaissant la pénibilité des postes occupés. Le C2P, créé par l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 est la nouvelle appellation du compte de prévention de la pénibilité (C3P). Ses modalités d'application feront l'objet de décrets à venir, mais une des différences majeures avec le C3P est la disparition dans le calcul des points de 4 facteurs de risques et notamment les manutentions manuelles de charges, et les postures pénibles. Ce compte est alimenté par les points de pénibilité, calculés en fonction des facteurs de pénibilité auxquels un.e travailleur.se est exposé.e (4 points par an pour un facteur, 8 pour plusieurs) et de son âge (les points sont doublés pour un.e travailleur.se né.e avant 1956), et qui doivent être déclarés par l'employeur.se. Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est plafonné à 100 sur toute la carrière du.de la salarié.e. Si le.la salarié.e peut utiliser ces points pour bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ou pour partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse, il peut également les utiliser pour partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité, un point ouvrant droit à 25h de formation.
- Le **Compte d'Engagement Citoyen (CEC)**, qui transcrit en droit à la formation le bénévolat effectué au sein d'associations reconnues d'utilité publique, d'organisations non gouvernementales ou dans le cadre du service civique. Si le CEC est limité à 60 heures de formation, les heures continuent à se cumuler pour les retraité.e.s qui s'investissent dans des associations et peuvent ainsi bénéficier de formations utiles à l'exercice de leur mission.

En outre, depuis le 1er janvier 2017, les heures de **CPF** peuvent être mobilisées pour effectuer un bilan de compétences, ou suivre des formations préparant à la reprise ou à la création d'entreprise. Par ailleurs, le titulaire d'un **CPA** bénéficie d'un **Conseil en évolution professionnelle** (CEP) gratuit. Enfin, afin de permettre aux moins qualifiés d'atteindre le socle de base des compétences et connaissances, la loi prévoit de porter à 400 le nombre d'heures de formation grâce à un abondement particulier de 48 heures par an pour les salarié.e.s ne possédant aucun titre ou diplôme de niveau V ou de certification reconnue par une convention collective de branche.

Ces dernières mesures pourraient jouer en faveur des femmes (par exemple la prise en compte de l'activité associative et des actions de volontariat réalisées par des femmes ne travaillant pas), mais pourraient également les défavoriser si la pénibilité de certains métiers

essentiellement occupés par des femmes (AtSEM, aides soignants.es, personnel de ménage) n'est pas reconnue par les décrets d'application.

Recommandation : S'assurer dans les décrets d'application du C2P, que la pénibilité non liée à des travaux de force soit reconnue équitablement. L'impact de la suppression du facteur « postures pénibles » de la liste des facteurs de risque permettant d'accumuler des points sur les droits à formation acquis par des femmes exerçant des métiers difficiles comme aide-soignante devant porter des personnes âgées, devrait en outre être analysé.

2.2. Quels sont les outils de la formation professionnelle ?

Les différents dispositifs de formation incluent :

- **Le plan de formation :** c'est le plan mis en place par les ressources humaines d'une entreprise, après consultation, le cas échéant du comité d'entreprise permettant à ses salarié.e.s de suivre une formation sur leur temps de travail, afin de garantir leur employabilité et de permettre leur adaptation à leur poste de travail. Comme vu précédemment, les entreprises de plus de 10 salarié.e.s ne sont plus soumises à l'obligation de *dépenser* 0,9% de leur masse salariale au titre du plan, mais restent soumises à une obligation de *former* leur personnel.
- **Le congé individuel de formation (CIF) :** un.e salarié.e peut prendre un congé pour suivre une formation, après 12 à 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise (selon sa taille) Ce congé peut être rémunéré ou non et la personne concernée n'a pas nécessairement besoin de choisir une formation en corrélation avec son activité professionnelle actuelle, ce qui peut être utile en vue d'une reconversion. Les entreprises contribuent au CIF dès lors qu'elles ont plus de 9 salarié.e.s, à hauteur de 0,15% de leur masse salariale entre 10 et 49 et de 0,20% au-delà.
- **Les contrats et périodes de professionnalisation :** le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance avec une formation. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans ou aux demandeur.se.s d'emploi de plus de 26 ans. Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salarié.e.s en CDI, en CUI (contrat unique d'insertion) ou en CDD dans une structure d'insertion. La période de professionnalisation s'adresse en particulier aux femmes reprenant leur travail après un congé maternité et aux parents de retour d'un congé parental. Les entreprises y contribuent à hauteur de 0,15% de leur masse salariale si elles ont de 1 et 9 salarié.e.s, de 0,30% de 10 et 299 salarié.e.s et de 0,40% au-delà.
- **Le Compte Personnel de Formation (CPF) :** les salarié.e.s se voient attribuer chaque année un certain nombre d'heures (fonction du nombre d'heures travaillées) qu'ils peuvent ensuite utiliser pour suivre une formation. Le CPF est alimenté par une contribution de 0,2% de la masse salariale des entreprises de plus de 10 salarié.e.s, versés aux organismes collecteurs, les droits étant centralisés par la Caisse des Dépôts et Consignations.
- **Le Conseil en Evolution Professionnelle :** ce dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permet à toute personne qui le souhaite de faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité). Ce service est assuré par des conseiller.ère.s relevant de 5 organismes habilités : Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres (Apec), les missions

locales, les Opacif (organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation) et CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).

- **La formation en alternance** concerne, outre les contrats et périodes de professionnalisation, le contrat d'apprentissage, contrat de travail conclu entre un.e employeur.se et un.e salarié.e dont l'objectif est de permettre à un.e jeune de suivre une formation générale, technologique et pratique en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur.e ou un titre répertorié.
- Enfin, il existe des **congés spécifiques de formation** parmi lesquels :
 - le congé d'enseignement ou de recherche qui permet de s'absenter pour dispenser un enseignement technologique, professionnel ou pour une activité de recherche,
 - le congé pour examen qui permet d'obtenir une autorisation d'absence pour passer un ou plusieurs examens en vue d'acquérir un certain titre ou diplôme,
 - les congés de formation des conseiller.ère.s des prud'hommes, qui permet de se perfectionner aux fonctions prud'homales,
 - le congé de formation des représentant.e.s du personnel qui permet de suivre une formation économique ou se former aux règles en matière de santé et sécurité,
 - le congé de formation du conseiller.ère de salarié.e,
 - le congé de formation de cadres et animateur.trice.s de jeunesse qui permet de se former ou de se perfectionner à l'encadrement ou à l'animation,
 - le congé de formation économique, sociale et syndicale qui permet de se former ou de se perfectionner aux fonctions syndicales
 - le congé de formation des élu.e.s locaux.ales qui permet de se former ou de se perfectionner à l'exercice de son mandat.

2.3. Quels sont les acteurs de la formation professionnelle ?

- **Les apprenant.e.s** : la formation tout au long de la vie, reconnue comme un droit, est le fait pour chaque individu, salarié.e ou non, d'améliorer, à n'importe quel point de sa vie, ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi. C'est un des enjeux de la réforme de faire de chacun.e un.e acteur.trice essentiel.le de sa propre formation - et de lui en donner les moyens.
- **L'État** : il conserve un certain nombre de missions en la matière. Il définit le cadre législatif et réglementaire de la formation, reste le garant du fonctionnement du dispositif, impulse les négociations entre les partenaires sociaux et dirige les réflexions permettant de faire évoluer le système. Il est par ailleurs responsable de la formation professionnelle initiale, ainsi que de l'ensemble des titres et diplômes, et assure le contrôle des organismes de formation.
- **Les régions** : Elles ont une compétence générale pour la formation professionnelle continue. Chargées de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle, elles ont la responsabilité de la politique de formation professionnelle de tous les publics (y compris, depuis la réforme de 2014, de publics spécifiques comme les détenu.e.s ou les illettré.e.s), en dehors de la formation

professionnelle initiale (responsabilité de l'Etat) et de celle des salarié.e.s (responsabilité des entreprises). Chaque région organise le service public de formation professionnelle, élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle et adopte la carte régionale des formations professionnelles. Devant assurer l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, les régions financent la rémunération des demandeur.se.s d'emploi sans allocations UNEDIC lors de leur formation et peuvent apporter des aides complémentaires. Chargées de piloter la concertation entre tous.toutes les acteur.trice.s, elles animent le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle réunissant la région, l'Etat, les partenaires sociaux régionaux, les chambres professionnelles et les principaux acteur.trice.s. Si l'Etat reste compétent pour l'orientation des élèves et des étudiant.e.s, les régions sont chargées du service public régional de l'orientation tout au long de la vie. De plus, elles sont les actrices essentielles et maîtresses d'œuvre de la politique d'apprentissage. Enfin, la loi NOTRe⁵ de 2015 a introduit la possibilité de déléguer aux régions l'animation des opérateurs du service public de l'emploi (missions locales, maisons de l'emploi, Cap Emploi, PLIE, ...) à l'exception de Pôle emploi.

- **Pôle Emploi** : Etablissement public administratif, Pôle emploi a la responsabilité de l'accompagnement, l'orientation et la formation des demandeur.se.s d'emploi ainsi que de l'aide et le conseil aux entreprises dans leurs recrutements. Pôle emploi est aussi chargé d'analyser et prospecter le marché du travail pour assurer la meilleure adéquation possible entre offres et demandes d'emploi.
- **Les organismes de formation** : la formation peut être dispensée :
 - en interne, dans l'entreprise elle-même ;
 - par des organismes publics : ils représentent 20% de la formation professionnelle hors entreprise. Les plus importants sont le Cnam, l'Afpa, les Greta et les départements de formation continue des universités ;
 - par des organismes privés : ils représentent quant à eux 80% de la formation et ils sont aujourd'hui plus de 60 000 organismes en France.
- **Les employeur.se.s** ont plusieurs obligations en matière de formation professionnelle :
 - veiller à l'employabilité des salarié.e.s ;
 - échanger avec les représentant.e.s du personnel dans le cadre des négociations et consultations obligatoires en matière de formation
 - participer au financement de la formation, par des dépenses directes, notamment celles prévues dans leur plan de formation et par des versements aux organismes collecteurs, variant selon leur taille (cf tableau p. 17).
- **Les partenaires sociaux** ont pour fonction d'appuyer la négociation collective dans le domaine de la formation et du développement des compétences et de participer à la définition de la politique de la formation professionnelle et de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Les partenaires sociaux ont créé des instances paritaires

5 - Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, article 6.

au niveau national, au niveau des branches et au niveau régional : le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), les commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE), le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et les comités interprofessionnels régionaux de l'emploi et de la formation (COPAREF). Enfin, ils ont mis en place des structures permettant de collecter et de mutualiser les contributions des entreprises et le financement des actions de formation : les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

- **Les OPCA** : Une fois les fonds de formation collectés, les OPCA, interprofessionnels ou de branche, conseillent les employeur.se.s et les salarié.e.s (ces derniers pouvant les solliciter directement pour faire valoir leurs droits individuels à formation) et financent les formations jugées nécessaires à l'accomplissement des missions des entreprises et au maintien ou l'évolution des compétences des salarié.e.s.

2.4. La formation professionnelle en chiffres⁶

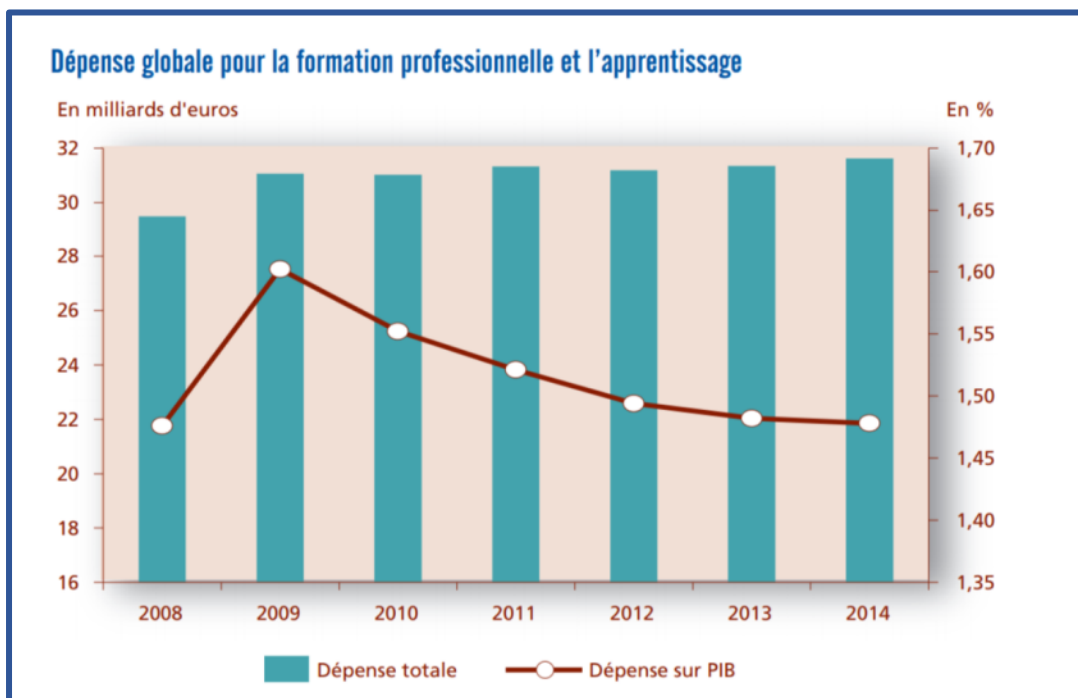
2.4.1. Combien ça coûte ?

La formation professionnelle, c'est **24,9 Mds d'euros**, en légère baisse par rapport à 2014 (-1,7%) soit 1,1% du PIB (1,2% en 2014), hors dépenses directes des entreprises de 10 salarié.e.s ou plus. Pour mémoire, celles-ci s'élevaient à **6,281 Mds d'euros** en 2014. Les dépenses correspondent pour 62% à la formation elle-même et pour 38% à la rémunération des stagiaires.

NB : Les chiffres ci-après excluent les dépenses directes des entreprises de 10 salarié.e.s ou plus pour la formation de leurs salarié.e.s, c'est-à-dire les dépenses effectuées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation lorsqu'elles achètent ou réalisent elles-mêmes des formations sans faire intervenir de remboursement par leur organisme paritaire collecteur agréé (Opca). En effet, jusqu'en 2014, le montant de cette dépense était calculé à l'aide des montants renseignés par les entreprises dans les « déclarations fiscales 24-83 ». En 2015, l'obligation de dépense au titre du plan de formation ayant été supprimée pour les entreprises de 300 salarié.e.s ou plus et fortement réduite pour les entreprises de 10 à moins de 300 salarié.e.s, celles-ci ne sont plus tenues de déclarer le montant versé à leur Opca au titre de la participation au développement de la formation professionnelle. Le Jaune budgétaire 2018 précise que la Dares a inséré des questions sur la formation professionnelle dans l'enquête Acemo-Dialogue social en entreprise. Les données sur l'année 2015 ont été collectées et sont en cours d'expertise.

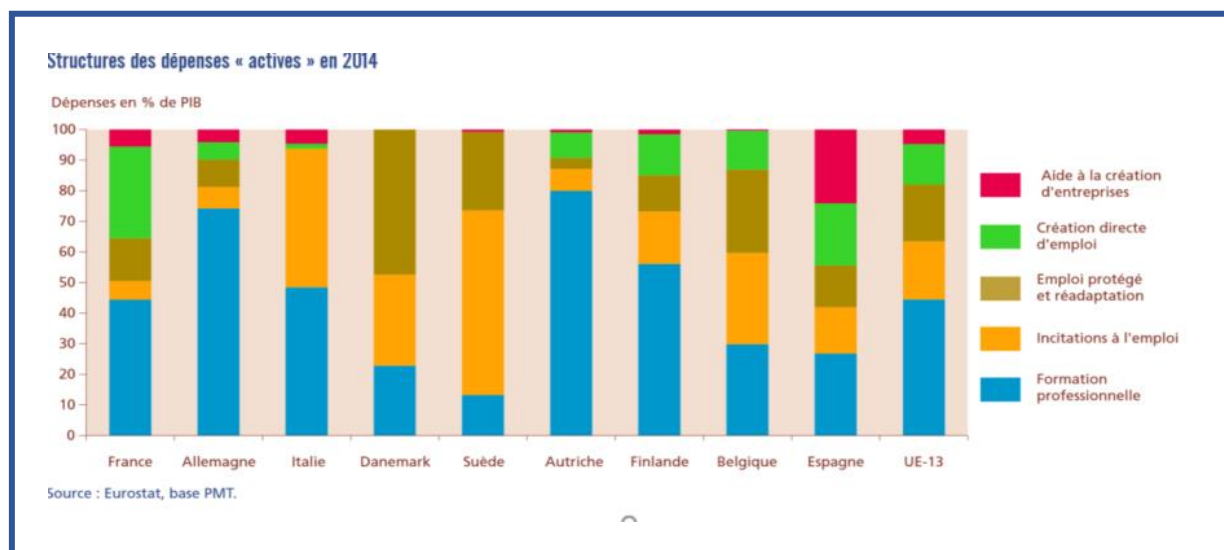
Le tableau suivant ne comporte pas les données pour 2015, les dépenses directes des entreprises à la formation n'étant donc pas encore connues, mais montre la tendance baissière. S'agissant d'une tendance sur plusieurs années, on peut se demander s'il s'agit d'une amélioration du rapport qualité prix ou d'une diminution de l'offre de formation, alors que comme nous l'avons vu en introduction, les besoins se font plus grands.

6 - Dans ce chapitre, les chiffres sont extraits, sauf mention contraire, du PLF 2018 Jaune budgétaire Formation professionnelle.



Lecture : En 2014, la dépense globale pour la formation professionnelle et l'apprentissage est de 31,6 Mds d'euros et représente 1,48% du PIB. Source : Dares

On peut cependant s'interroger sur la part que consacre la France à la formation professionnelle dans le budget consacré aux politiques actives de l'emploi lorsqu'on la compare aux autres pays Européens, notamment l'Allemagne, où cette part est beaucoup plus importante.



2.4.2. Qui paie ?

Les entreprises, l'Etat, les Régions, Pole Emploi et l'Unedic ainsi que les fonctions publiques pour leurs agents et les ménages eux-mêmes financent la formation professionnelle continue dans des proportions et montants explicités dans les tableaux suivants.

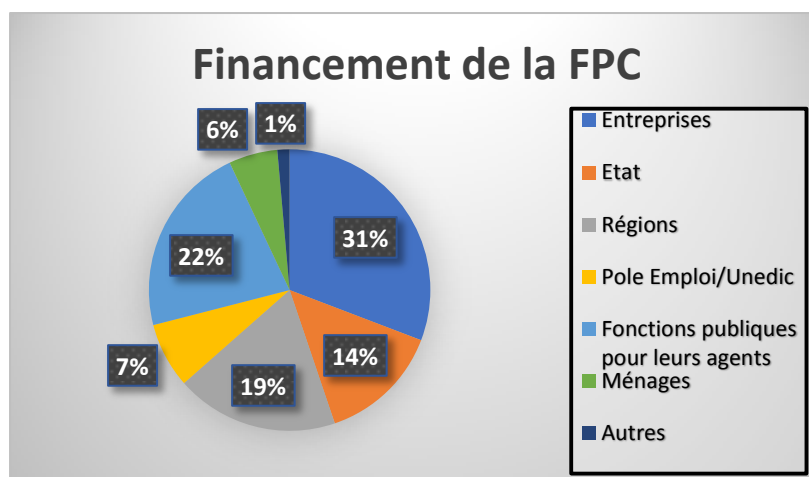


Tableau 1. Dépense globale par financeur final (y compris investissement)

	2014	2015	En millions d'euros (M€)	
			Structure 2015 (en %)	Évolution 2015 / 2014 (en %)
Entreprises (hors dépenses directes)	7 992	7 677	30,8	-3,9
Régions	4 500	4 647	18,7	3,3
État	3 748	3 483	14,0	-7,1
Autres collectivités territoriales	116	113	0,5	-2,8
Unédic / Pôle emploi et autres administrations publiques	2 135	2 104	8,4	-1,5
Dont : Unédic / Pôle emploi	1 865	1 872	7,5	0,4
autres administrations publiques	270	232	0,9	-14,4
Ménages	1 362	1 403	5,6	3,0
TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)	19 853	19 427	78,0	-2,1
Fonctions publiques pour leurs propres agents	5 481	5 469	22,0	-0,2
TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	25 334	24 896	100,0	-1,7

Lecture : en 2015, les entreprises (hormis leurs dépenses directes) dépendent globalement 7 677 millions d'euros (7,7 milliards d'euros) pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France entière

Source : Dares

Concernant les entreprises, on peut noter une diminution de leurs obligations de paiement, ne correspondant pas nécessairement d'ailleurs à une diminution de leurs dépenses réelles, mais à la liberté qui leur est laissée quant au financement de leur plan interne de formation. Ce changement de politique reflète la volonté de les impliquer davantage dans la sélection de formations qu'elles choisiront parce qu'elles renforcent leur compétitivité plutôt que de leur imposer une taxe libératoire.

Contributions des entreprises versées aux OPCA en fonction de leur taille avant 2015

	moins de 10 salarié.e.s	10 à 19 salarié.e.s	20 salarié.e.s et plus
Professionalisation et DIF	0,15%	0,15%	0,5%
Plan de formation	0,4%	0,9%	0,9%
CIF	0	0	0,2%
Total	0,55%	1,05%	1,6%

Contributions des entreprises versées aux OPCA en fonction de leur taille après 2015

	1- 9 salarié.e.s	10-49 salarié.e.s	50-299 salarié.e.s	+ de 300 salarié.e.s
Professionalisation	0,15%	0,30%	0,30%	0,40%
Plan de formation	0,40%	0,20%	0,10%	0%
CIF	0	0,15%	0,20%	0,20%
FPSP	0	0,15%	0,20%	0,20%
CPF	0	0,20%	0,20%	0,20%
Total	0,55%	1%	1%	1%

Outre ces contributions légales, les entreprises peuvent en outre procéder à :

- des **versements conventionnels** : contribution supplémentaire versée à un OPCA au-delà du 1% légal, afin de satisfaire à une obligation prévue par un accord de branche étendu. Cette contribution versée par l'entreprise contribue au développement de la formation professionnelle continue dans le respect des conditions prévues par l'accord de branche et les règles de l'OPCA.
- des **versements volontaires** : contribution supplémentaire versée à un OPCA effectué librement par l'entreprise en dehors de toute obligation légale ou de branche, ce versement, en principe non mutualisé, permet à l'entreprise de financer des actions et de bénéficier des services proposés par l'OPCA dans le respect des conditions fixées par ce dernier.

La déclaration dite 2483 qui obligeait l'employeur à transmettre à l'administration des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salarié.e.s a été supprimée par la loi du 5 mars 2014 ; la dernière déclaration n°2483 a ainsi été remise en mai 2015 (au titre des rémunérations versées en 2014). Désormais, l'ensemble des employeur.ses doivent porter les mentions nécessaires à l'établissement de leur participation à la FPC dans la déclaration annuelle de données sociales (DADS), ce qui rend plus difficile l'analyse du financement des entreprises ; les chiffres ci-dessous correspondent à l'année 2014 (données PLF 2017), donc avant la diminution de la contribution obligatoire au plan de formation des entreprises de plus de 10 salarié.e.s (passage à 1% de la masse salariale au lieu de 1,6% pour celles de plus de 20 salarié.e.s, et au lieu de 1,05% à celles ayant entre 10 et 19 salarié.e.s, la contribution des entreprises de moins de 10 employé.e.s restant identique à 0,55%).

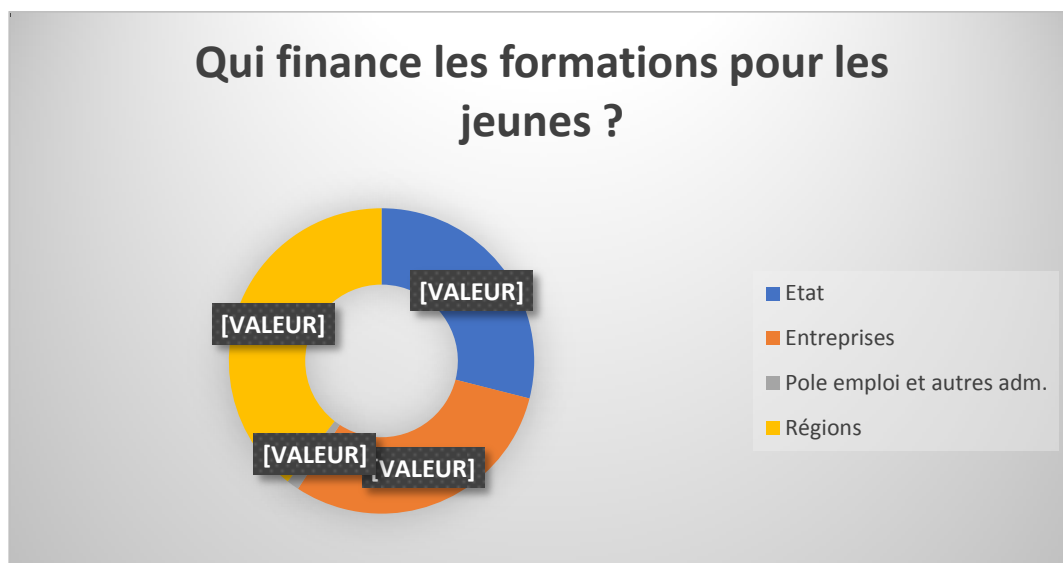
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Dépenses de formation imputables (millions euros)	10 906	10 988	11 538	11 804	11 730	12 046
Obligation légale (% masse salariale) *	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Taux de participation financière (% masse salariale)	2,75	2,73	2,73	2,72	2,64	2,67
Nombre d'entreprises (unité)	175 209	174 251	179 275	181 020	180 895	182 245
Nombre de salariés (unité)	13 160 674	13 161 879	13 247 156	13 283 285	13 417 316	13 337 458
Nombre de stagiaires ** (unité) :	5 504 647	5 493 276	5 636 006	5 700 367	5 682 264	5 807 686
Nombre d'heures de stage** (en millions) :	156	154	161	163	154	157
Taux d'accès à la formation (%)	41,8	41,7	42,5	42,9	42,4	43,5
Durée moyenne par stagiaire (heure)	28,4	28	28,5	28,6	27,1	27,1
Dépense par stagiaire (en euros)	1 981	2 000	2 047	2 070	2 064	2 074

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 2483, Céreq.
*1,05 pour les entreprises de 10 à 19 salariés / **hors CIF, alternance et contrats de professionnalisation

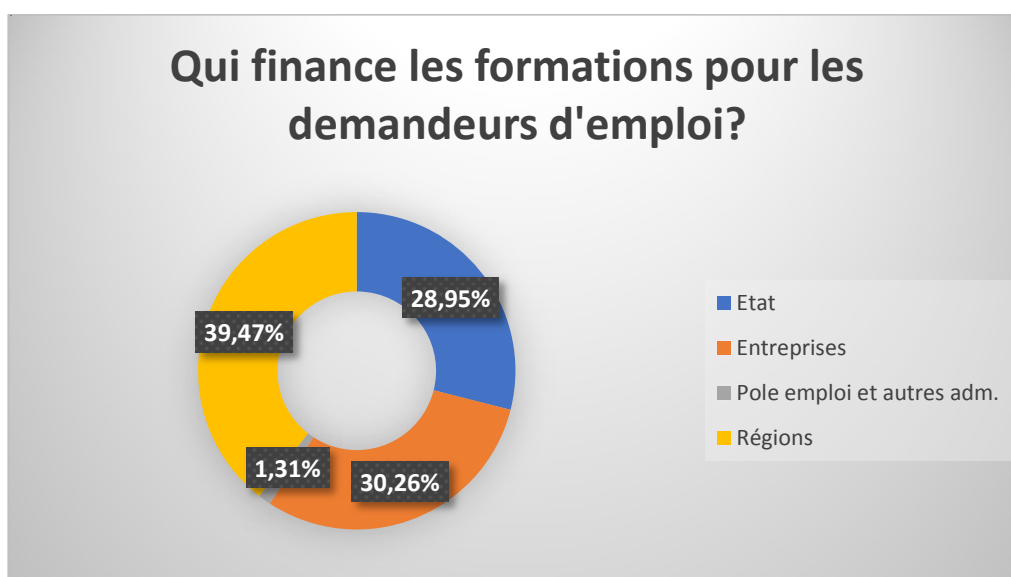
Comme le tableau ci-dessus le montre, les entreprises investissent davantage en matière de formation que la loi ne les y oblige : 2,67% au lieu de 1,6% en 2014, même si on constate une tendance à la baisse constante depuis 2009 où ce pourcentage atteignait 2,75%.

Par ailleurs, la part de financement de chaque acteur varie selon les publics concernés.⁷

Les formations pour les jeunes sont financées par les régions pour 39,47%, les entreprises pour 30,26%, l'Etat pour 28,97% et Pôle emploi/autres administrations pour 1,31%.⁸



Les formations des demandeur.se.s d'emploi sont financées par Pôle emploi/autres administrations pour 41,4%, les régions pour 29,2%, l'Etat pour 17,1% et les entreprises pour 12,2%.⁹



Au total, par rapport à 2014, la dépense des entreprises et celle de l'État sont en recul (respectivement -3,9 % et -7,1 %) alors que celle des régions progresse (+3,3 %). Pour celles-ci

7- Données Régions de France pour les deux graphiques suivants.

8 - Source mémo 2016 de la fédération de la formation professionnelle

9 - <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-041.pdf>

d'ailleurs, la formation et l'apprentissage représentent en moyenne 14,8% de leur budget, soit 87,35 euros par habitant¹⁰. Le montant global est également en baisse.

2.4.3. Qui sont les prestataires de formation¹¹ ?

68500 organismes, privés à 97%, dispensent **1,15 Md d'heures** de formation à **25 millions** de stagiaires pour un chiffre d'affaires de **14,3Mds** d'euros. Leur nombre s'est accru de 3,2 % et leur chiffre d'affaires a augmenté de 2,7 %. Depuis 2010, le nombre d'organismes connaît une hausse de près de 25 %, provenant principalement des formateurs individuels et des organismes du secteur privé. Ils ont réalisé un chiffre d'affaires de **14,3 Md€**, avec une forte concentration, puisque 1 % des organismes réalisent 45 % du chiffre d'affaires du secteur.

97 % des organismes de formation sont privés, sur lesquels 19% sont à but non lucratif et 24% sont des formateurs individuels. En 2013, sur près de 25 millions de stagiaires formé.e.s, plus de 21 millions ont été accueilli.e.s dans les centres de formation du secteur privé, soit 86 % du total.

Mais les organismes de formation du secteur public et parapublic, bien que peu nombreux (moins de 3 % des prestataires), totalisent 26 % des **1 149 millions d'heures-stagiaires**, en raison de formations d'une durée plus longue, et ils représentent un cinquième du chiffre d'affaires du secteur. Ils pourraient être les premiers acteurs de la mise en œuvre d'une politique de formation égalitaire.

Les organismes de formation en 2013								
	Organismes	Évolution 2012/2013	Chiffre d'affaires	Évolution 2012/2013	Nombre de stagiaires (2)	Évolution 2012/2013	Nombre d'heures-stagiaires (3)	Évolution 2012/2013
	(en nombre)	(en %)	(en millions d'euros)	(en %)	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en %)
Ensemble	66 362	5,9	13 867	1,8	24 917	2,2	1 149 355	1,0
Selon le statut (en %)								
Privé à but lucratif	54	6,2	50	2,5	54	3,7	45	2,8
Privé à but non lucratif	19	3,1	25	2,6	25	-2,1	22	0,9
Formateurs individuels	24	8,3	3	4,9	7	7,5	7	3,4
Public et parapublic	3	0,2	21	-1,2	14	1,5	26	-2,5
Selon le chiffre d'affaires (en %) (1)								
Moins de 75 000 euros	74	7,3	6	6,1	16	10,8	10	6,3
75 000 à 150 000 euros	9	1,7	5	1,3	8	4,6	7	14,0
150 000 à 750 000 euros	12	2,7	19	2,4	22	5,1	25	0,0
750 000 à 1 500 000 euros	2	0,8	12	1,5	12	-6,2	13	-18,5
1 500 000 à 3 000 000 euros	1	0,0	13	-1,1	11	1,0	11	-1,7
Plus de 3 000 000 euros	1	7,0	44	2,0	30	-0,7	34	4,4
Selon l'ancienneté de la déclaration d'activité (en %)								
Moins de 3 ans	33	5,6	9	-2,2	11	-2,7	9	4,2
Entre 3 et 10 ans	38	8,1	29	-1,1	34	2,6	31	-1,9
11 ans et plus	29	3,5	62	3,9	55	3,0	61	2,1

(1) - Ressources pour les prestataires publics ou parapublics.

(2) - Le rapprochement entre les données pédagogiques (stagiaires et heures) et le nombre de prestataires ainsi que leur chiffre d'affaires doit être fait avec précaution. En effet, certains organismes n'ont pas renseigné la partie pédagogique.

(3) - Les heures-stagiaires ont été révisées à la baisse pour les années précédentes, suite à la correction des heures-stagiaires par un certain nombre de gros organismes.

Champ : organismes d'enseignement ou de formation continue ayant réalisé des actions de formation continue ; France entière.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

10 - <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-041.pdf>

11 - Chiffres extraits du jaune budgétaire formation professionnelle du PLF2018

Le tableau précédent fait clairement apparaître les difficultés rencontrées pour assurer un contrôle effectif des organismes de formation : leur très grand nombre (plus de 66000 au total), avec les trois quarts ne réalisant qu'un chiffre d'affaires inférieur à 75000 euros, et 95% ne dépassant pas un chiffre d'affaires de 750 000 euros), la faible longévité de beaucoup (un tiers ayant moins de 3 ans d'ancienneté et seuls 20% étant installés depuis plus de 11 ans) ne facilite pas la mise en place de contrôles efficaces ni la détermination de lignes directrices que tous devraient suivre notamment en ce qui concerne l'égalité professionnelle.

La plus grande flexibilité que donne le CPA dans le choix par les individus de leurs formations nécessiterait pourtant un **renforcement des contrôles** permettant d'en assurer la qualité.

Ce sera un point essentiel des négociations qui s'engagent autour du document d'orientation de la réforme (point 5.2 du document). A ce propos, il serait important, puisque le renforcement des contrôles est annoncé comme un élément important de la réforme, que parmi les points contrôlés, figure la prise en compte des questions d'égalité.

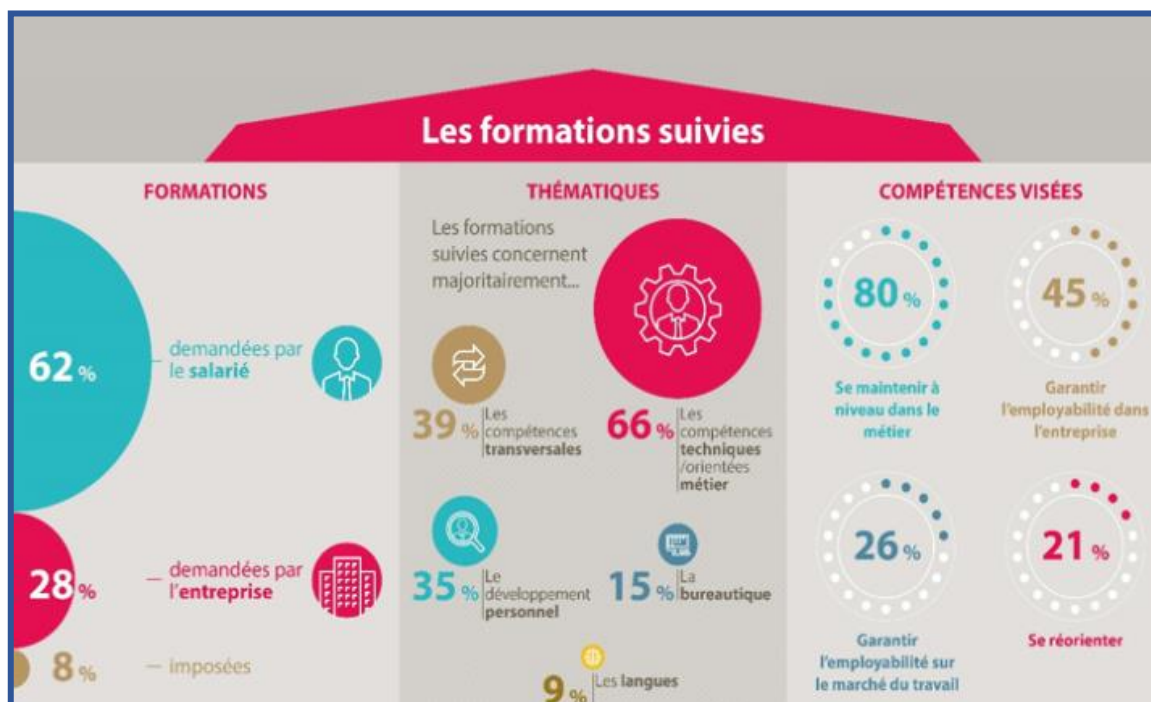
Recommandation : Dans la réflexion sur l'homologation **des organismes de formation**, il serait important que les questions d'**égalité professionnelle** soient prises en compte de la manière suivante :

- La formation est-elle mixte ? Sinon, quels sont les efforts faits par l'organisme pour parvenir à la mixité ? La publicité faite par ces organismes incite-t-elle à la mixité et présente-t-elle la possibilité pour des femmes de se former à des métiers typiquement exercés par des hommes et vice-versa ?
- Quels sont les taux d'abandon et d'échec et sont-ils supérieurs pour les personnes chargée.e.s de famille ? Si, oui, quels sont les efforts faits par les organismes pour faciliter l'accès à, et le suivi de, la formation des chargé.e.s de famille qui travaillent (horaires, facilités d'accès, possibilité de garde d'enfants sur place, possibilité de suivre des cours en présence virtuelle, etc...)

2.4.4. Quels domaines de formations ?

En 2013, les formations aux spécialités des services étaient les plus suivies avec 66 % des stagiaires. Viennent ensuite celles concourant au développement personnel (13 % des stagiaires) et les disciplines générales (12 %). Les spécialités formant le plus de stagiaires étaient les formations à la sécurité des biens et des personnes (hygiène et sécurité) (13 % des stagiaires), les formations de santé (7 %), les échanges et la gestion (7 %), et l'informatique et au traitement de l'information (6 %).

Le tableau ci-dessous présente les formations suivies dans le cadre du CPF (source : moncompteformation.gouv.fr).



La **durée moyenne de la formation reste stable** à 46 heures. Le découpage des formations en modules, c'est-à-dire en blocs homogènes de savoirs et compétences, dans lequel se sont engagés depuis plusieurs années les organismes de formation, explique en partie que les formations soient de moins en moins longues. En outre, les stagiaires s'orientent de plus en plus vers les spécialités des services et du développement personnel au détriment notamment des disciplines générales, pour lesquelles les formations sont plus longues.

Néanmoins, le nombre d'heures de formation varie fortement selon les publics et le statut des prestataires de formation. S'il était de 36 heures pour les salarié.e.s en 2013, il est proche du triple (109 heures) pour les demandeur.se.s d'emploi et les particuliers.

2.4.5. Qui en bénéficie ?

72% des 24,9 millions de stagiaires en 2013 sont des salarié.e.s, 9 % sont demandeur.se.s d'emploi et 6 % sont des personnes qui financent elles-mêmes leur formation.

Si on regarde les montants consacrés à la formation, la répartition est différente : 60,2% des dépenses bénéficient à des salarié.e.s (du privé pour 42,9 % et du public pour 17,3%), 15,1% à des demandeur.se.s d'emploi, 17,8% à des apprenti.e.s et 6,6% à des jeunes en insertion professionnelle.

Les dépenses en faveur des actifs occupés du secteur privé progressent de 2,9 %. En revanche, les financements ciblés sur les jeunes diminuent de 2,1 %. Enfin, la dépense pour la fonction publique

territoriale est en recul alors que celles pour les fonctions publiques d'État et hospitalière augmentent.

La dépense en faveur des personnes en recherche d'emploi augmente, pour sa part, de 4,1%.

Si la formation des demandeur.se.s d'emploi relève de la compétence des régions, l'État se réserve la possibilité d'intervenir en complément de leur action : ainsi, plusieurs plans de formation pour les personnes à la recherche d'emploi ont été mis en œuvre de 2013 à 2017.

En 2013 et 2014, deux plans successifs avaient été lancés, nommés respectivement plan 30 000 et plan 100 000, avec pour objectif de proposer des offres de formation supplémentaires à des demandeur.se.s d'emploi dans des secteurs en tension où un besoin de recrutement a été identifié. Pour 2015, en complément de l'abondement du CPF des demandeur.se.s d'emploi (DE) par le FPSPP, le financement d'un plan 40 000 formations supplémentaires pour les demandeur.se.s d'emploi avait été décidé dans le cadre du plan « Tout pour l'emploi dans les TPE et les PME ». Fin décembre 2015, l'objectif de ce plan était largement atteint puisque 73 762 entrées en formation étaient recensées sur les différents dispositifs concernés (POEC, POEI, AFC, AIF). En 2016, lancé dans le cadre d'un plan d'urgence contre le chômage, le plan 500 000 se donnait comme objectif le doublement des entrées en formations au profit des demandeur.se.s d'emploi non qualifié.e.s, et de longue durée notamment : 1 005 355 formations pour les personnes en recherche d'emploi à fin décembre 2016 ont été suivies, dont près de 340 000 formations certifiantes, et 140 000 formations professionnalisantes. De fait, 15 % du total des demandeur.se.s d'emploi ont pu en bénéficier en 2016. Ce plan avait été prolongé en 2017 au travers de 200 000 formations supplémentaires.

2.4.6. Et les femmes ?

En 2016, les femmes représentent en moyenne 47% des salarié.e.s des entreprises adhérentes aux OPCA, cette part étant très variable d'un secteur à l'autre. Ces salariées peuvent notamment avoir accès à la formation via la prise en charge totale ou partielle par un OPCA.

Les chiffres suivants communiqués par la DGEFP sont tirés des états statistiques et financiers de ces OPCA pour l'année 2016. Ils ne comprennent donc pas les formations payées en propre et sur l'initiative de l'entreprise.

Dispositif	Nb de femmes dans le dispositif	Ratio femmes/ total
Plan de formation	600 000	40%
Contrat de professionnalisation	95 000	50%
Périodes de professionnalisation	180 000	24%
Congés de bilan de compétences	25 000	68%
Congés de validation des acquis de l'expérience	5 000	69%
Congés individuels de formation	21 000	53%
Compte personnel de formation	75 000	43%
Versements conventionnels	470 000	63%
Versements volontaires	1 000 000	41%

Les femmes représentant 47% des bénéficiaires potentiel.le.s, on peut faire deux remarques : **elles bénéficient nettement moins du plan de formation de l'entreprise, et beaucoup moins des périodes de professionnalisation. Par ailleurs, si elles semblent favorisées dans le cadre des conventions collectives par les versements complémentaires conventionnels, elles restent défavorisées lorsqu'il s'agit de versements volontaires des entreprises elles-mêmes.** Tout se passe comme si, lorsqu'il revient aux entreprises de décider, elles arbitrent en faveur des hommes pour décider des bénéficiaires de formation.

Il convient désormais de confirmer cette hypothèse, et si elle est validée, de s'interroger sur les raisons de ces choix.

3. Malgré de nombreuses réformes, la formation professionnelle ne permet donc pas de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes

3.1. Premier bilan des réformes de 2014-2016 au regard de l'égalité professionnelle

Il est trop tôt pour faire un bilan complet du CPF – et à ce propos, on peut faire remarquer que la succession à rythme très rapide des réformes rend difficile leur évaluation, et donc la prise en compte de bonnes pratiques ou la compréhension des raisons d'éventuels échecs, outre que le foisonnement de réformes rend le système de formation particulièrement difficile à comprendre et décourageant pour nombre de personnes.

Recommandation : Attendre d'avoir le recul nécessaire pour obtenir les premiers résultats d'une réforme et les évaluer avant de lancer une nouvelle réforme. Partenaires sociaux et pouvoirs publics devraient s'accorder sur un calendrier d'évaluation des différents points de la réforme, avec des indicateurs précis, et convenir de ne pas modifier d'éléments du dispositif avant la fin de l'évaluation.

Recommandation : Simplifier et clarifier les mécanismes et leur présentation en se plaçant du point de vue de l'utilisateur peu formé, coupé du monde du travail, ne maîtrisant que peu ou prou internet.

On peut cependant dégager quelques grandes tendances.

3.1.1. Egalité et formation professionnelle dans les négociations

3.1.1.1. Les textes

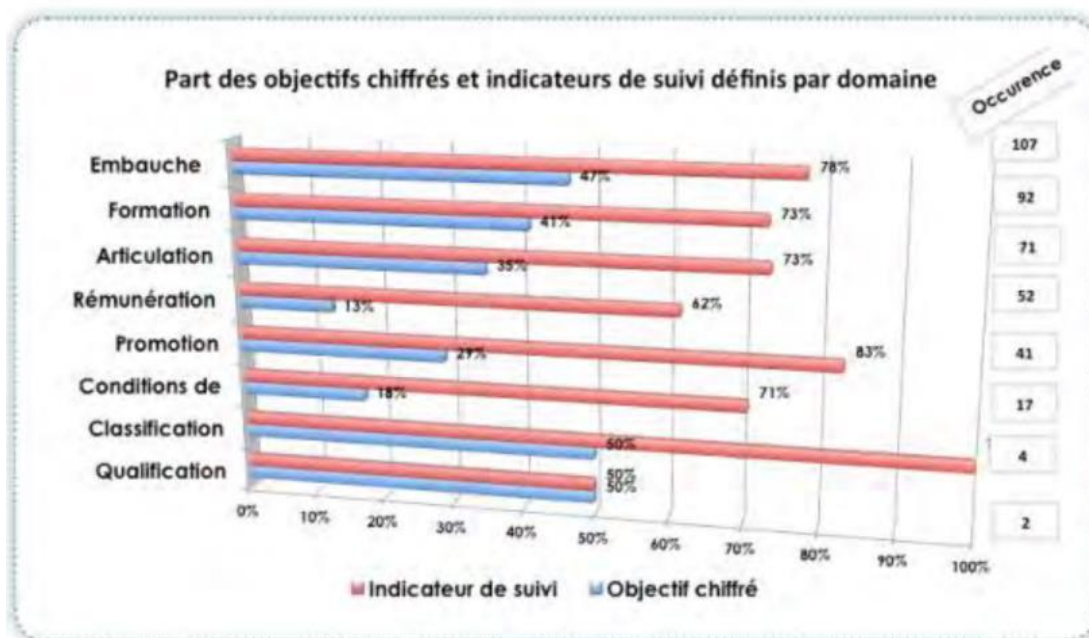
Le cadre juridique reconnaît l'importance de la négociation collective sur la formation et l'égalité et dispose que :

- les négociations collectives de branche sur la formation professionnelle doivent prendre en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- concernant les accords d'entreprise, la formation professionnelle est un des neuf thèmes sur lequel doit reposer la négociation collective sur l'égalité professionnelle et salariale, trois d'entre eux devant être retenus pour les entreprises de moins de 300 salarié.e.s et quatre au-dessus, comprenant dans tous les cas la rémunération.

De fait, dans son rapport de juillet 2014, le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, s'appuyant notamment sur une étude de l'ARACT Languedoc-Roussillon, mais aussi sur l'étude d'accords et de plans unilatéraux dans d'autres régions ou départements comme les Yvelines, note¹² que la formation est parmi les domaines les plus souvent retenus dans les accords d'entreprise. Dans

12 - https://www.fcefrance.com/kc_files/file/Divers/RAPPORT_ACCORDS_EGA_PRO_CSEP_23juillet.pdf

les accords étudiés, les entreprises s'étaient focalisées sur deux objectifs récurrents ; (a) le fait de garantir un accès égal des femmes et des hommes à la formation, en mettant en place des formations de managers à la prise en compte de l'égalité professionnelle et en veillant au respect de la parité des effectifs masculins et féminins pour l'élaboration du plan de formation annuel et (b) le fait de favoriser l'accès à la formation pour le personnel revenant de congé familial.



Extrait de l'étude ARACT Languedoc-Roussillon

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, entrée en vigueur le 24 septembre 2017, stipule que l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une disposition d'ordre public, c'est-à-dire pour laquelle il n'est pas possible de déroger par accord collectif d'entreprise.

Par conséquent, tous les quatre ans au plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, (entreprises de plus de 50 salarié.e.s dans lesquelles a été désigné.e au moins un.e délégué.e syndical.e, ou entreprises de moins de 50 salarié.e.s dès lors qu'un.e délégué.e du personnel aura été désigné.e en qualité de délégué.e syndical.e), l'employeur.se doit prendre l'initiative d'engager, des négociations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et sur la qualité de vie au travail. À défaut d'une initiative de l'employeur.se, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. L'obligation de négocier n'emporte cependant pas obligation de conclure un accord collectif d'entreprise.

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit également être engagée par l'employeur.se, au moins une fois tous les quatre ans dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salarié.e.s : mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC -, grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation, déroulement de carrière des salarié.e.s exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions, etc..

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ; en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation, l'employeur.se établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A défaut d'accord, ou en cas de non-respect de ces stipulations, l'entreprise engage chaque année :

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (salaires effectifs, durée et organisation du temps de travail, épargne salariale, suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes...).
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, lutte contre les discriminations, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleur.euse.s handicapé.e.s, modalités du plein exercice par le personnel de son droit à la déconnexion, etc.). Les thèmes et modalités de cette négociation sont précisément définis par les articles L. 2242-17 à L. 2242-19 du code du travail.

Les ordonnances du 22 septembre 2017¹³ précisent que cette négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail intègrera toujours la formation en abordant notamment les points suivants :

- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle en particulier pour les salarié.e.s à temps partiel ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière d'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleur.euse.s handicapé.e.s, notamment les conditions d'accès à la formation et à la promotion.

En outre, le comité d'entreprise, remplacé – entre le 1er janvier 2018 et le 1er janvier 2020 - par le Conseil social et économique (CSE), doit être consulté tous les ans sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise incluant, notamment, « le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur [...] ». Un décret précise la nature précise des informations que l'employeur devra mettre à la disposition des représentants du personnel les informations concernant le plan de formation, la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, et du compte personnel de formation (CPF).

Recommandation : Notamment en raison de la disparition du CHSCT, qui était amené à traiter plus spécifiquement des conditions de travail en particulier pour les femmes, on peut craindre que le CSE ne mette pas les questions d'égalité au centre de ses priorités. Il aurait été utile que le décret d'application ait prévu au titre des informations à **transmettre au CSE des indicateurs permettant**

13 - Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

d'évaluer l'accessibilité et le rendement des formations offertes pour les femmes, et par exemple le nombre de femmes promues après une formation, le nombre de formations organisées dans des locaux proches du lieu de travail, le nombre de salarié.e.s bénéficiant d'une formation au retour de leur congé familial.

3.1.1.2. La pratique

En 2016, le nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de l'égalité professionnelle enregistre une légère baisse avec 135 textes au lieu de 167 en 2015 (le nombre total d'accords baisse également). 6 accords en traitent spécifiquement, 129 l'abordent. Effectivement, le thème de l'égalité est également abordé dans des accords de branche relatifs à d'autres thèmes notamment la formation professionnelle. Les branches affirment toute leur volonté de respecter l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation. L'accent est mis sur la nécessaire prise en compte des contraintes personnelles et familiales des salarié.e.s dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Ainsi la branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux* préconise **d'informer** les salarié.e.s des formations programmées **au moins trois semaines à l'avance** et de **privilégier** les formations organisées à **proximité** du lieu de travail habituel. Ce délai est fixé à huit jours avant le départ en formation dans la branche *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*.

Ces deux branches prévoient en outre **d'intégrer l'égalité professionnelle dans le contenu même des formations proposées afin d'encourager l'évolution des mentalités** (dans le cadre des formations managériales pour la branche *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* et lors de la formation des équipes de recrutement pour la branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux*).

Les entreprises de la branche *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* doivent veiller à ce qu'une **aide financière** soit accordée aux salarié.e.s engagé.e.s dans un parcours de formation qualifiante afin de contribuer aux frais supplémentaires de garde d'enfants ou à la prise en charge de certaines tâches ménagères.

Les exemples de ce type sont multiples. On ne peut cependant oublier que 59% des entreprises de plus de 50 salarié.e.s n'ont ni accord égalité ni plan d'action et que 0,1% seulement de ces entreprises qui ne sont donc pas en conformité ont été sanctionnées¹⁴. Faire respecter la loi existante serait déjà un grand progrès.

3.1.2. Utilisation du Compte Personnel de Formation

Un nombre presque équivalent d'hommes et de femmes utilise le compte formation, qui rencontre un réel succès, avec près de 5 millions de comptes ouverts : au 1er octobre 2017, 4 915 054 comptes personnels formation étaient activés (contre 2 496 809 à fin 2015) ; 1 121 080 dossiers de formation ont été validés, dont 700 819 demandeur.se.s d'emploi et 420 261 salarié.e.s. Cependant, ce chiffre ne représente encore qu'un quart des bénéficiaires potentiels.

14 - https://cgt.fr/spip.php?page=article_dossier2&id_article=44206



Source : Dares¹⁵

Les formations financées par le CPF sont de durée moyenne : 5% des actions financées sont pour des formations de moins de 10 heures ; celles de moins de 60 heures représentent 61%.

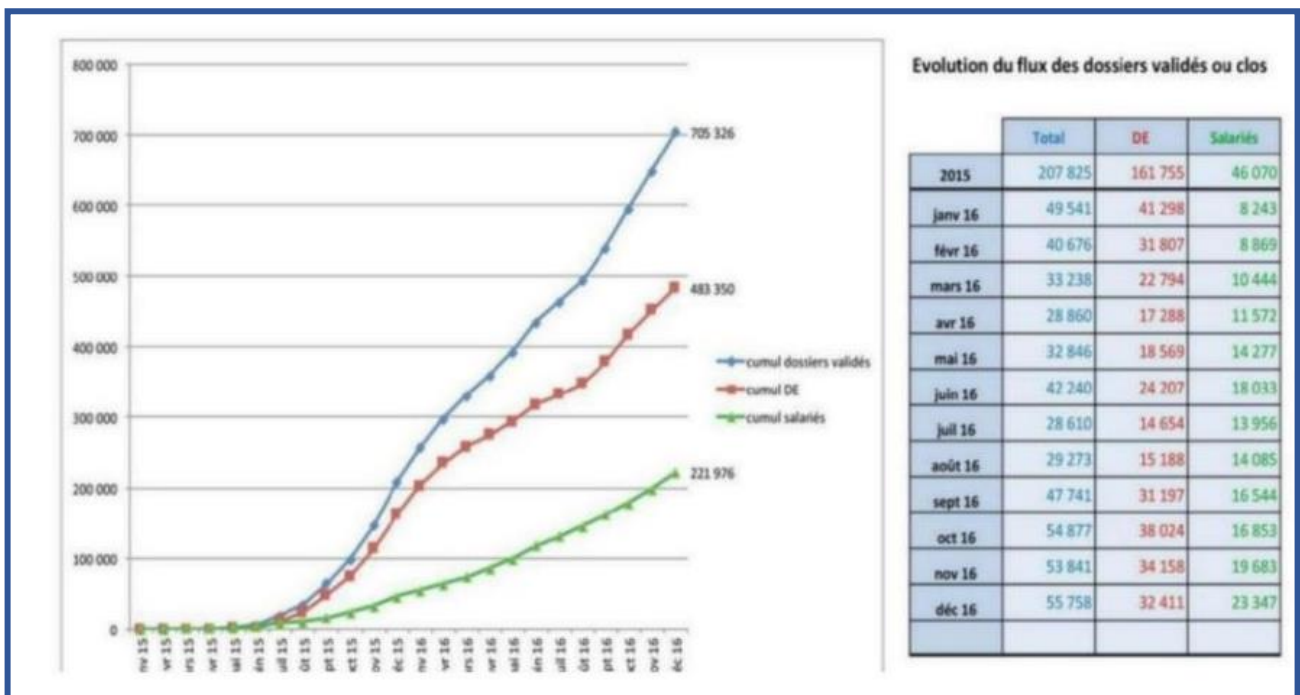
La formation se déroule pour 90% pendant le temps de travail, ce qui explique peut-être que les femmes et les hommes en bénéficient en proportions égales. Le baromètre CEGOS¹⁶ réalisé en juillet 2017 auprès de 1129 salarié.e.s et 180 DRH au sein d'entreprises du secteur privé de plus de 50 salarié.e.s montre que la réforme est appréciée des DRH et bien connue des salarié.e.s.

15 - <http://www.demos.fr/chaines-thematiques/responsable-formation/Pages/Infographie-salaries-2016.aspx>

16 - <https://www.cegos.fr/Documents/cegos-infographie-enquete-formation-2017.pdf>



Selon une étude¹⁷ réalisée pour les écoles de langues Linguaid (tableau ci-dessous), le CPF a été utilisé majoritairement en 2016 par les demandeur.se.s d'emploi à hauteur de 69% contre 31% pour des dossiers salarié.e.s validés. En soi, l'utilisation par les demandeur.se.s d'emploi du CPF est une bonne chose. Mais l'on peut s'interroger sur la faible utilisation par les salarié.e.s : en effet, lorsque l'on compare les résultats du DIF en 2015 et des CPF de langues pour les salarié.e.s en 2016, on constate un fort recul des formations d'environ -50% qui peut être ramené à environ -30% lorsque la différence de durée (les formations en CPF sont plus longues) est prise en compte.



17 - Etude du Cabinet de conseil pour les écoles de langues Linguaid du Numéro 11 – 5 février 2017

L'enquête propose quelques éléments d'explication :

- le CPF concerne obligatoirement une formation qualifiante, ce qui peut freiner certaines personnes moins sûres d'elles et ayant de mauvais souvenirs scolaires
- la procédure CPF est plus complexe que celle du DIF, avec obligation de créer un compte; choix entre CPF sur temps ou hors temps de travail ; etc.
- le niveau d'exigence des OPCA en matière de documentation a augmenté depuis 2015, ce qui ralentit les dossiers et rallonge les délais.

D'autres études seraient nécessaires pour valider ces premiers résultats et en particulier comprendre s'il y a un impact particulier sur les femmes.

Comme pour le CPF, le CEP affiche une nette progression en passant de 732 195 bénéficiaires de conseil en évolution professionnelle en 2015 à 1 541 544 en 2016. De 2015 à 2016, 1,3 millions d'actifs ont bénéficié d'un accompagnement professionnel grâce au CEP. La très grande majorité de ces bénéficiaires sont des personnes en recherche d'emploi (89,5 %). Les prestations mobilisées sont essentiellement un appui à l'élaboration et à la validation du projet professionnel, la réalisation de diagnostics de situation professionnelle et l'ingénierie financière. Les femmes représentent entre 68% et 72% des bénéficiaires selon les études¹⁸.

3.1.3. L'accès à la formation reste cependant inégalitaire

Compte tenu des données disponibles¹⁹, il semblerait donc que malgré ces réformes, l'accès à la formation reste différencié selon :

- l'âge : entre 25 et 54 ans, une personne en emploi sur deux a participé au moins une fois à une formation contre une sur trois entre 55 et 64 ans;
- la taille de l'entreprise : 34% des salarié.e.s dans les entreprises de de 10 salarié.e.s ou moins ont eu accès à une formation, 65% dans les établissements d'au moins 250 salarié.e.s ;
- le niveau d'activité : 68% des cadres ont eu accès à une formation contre 37% des ouvrier.ère.s ;
- la qualification : 66% des personnes ayant un niveau supérieur à bac +2 ont eu accès à une formation contre 25% des personnes n'ayant aucun diplôme²⁰ ;
- le sexe : avec une amélioration par rapport à 2013 où le taux d'accès était de 47 % pour les hommes contre 42 % pour les femmes²¹, il demeure encore une très légère différence avec 45% pour les premiers et 43 % pour les secondes.

43% contre 45% : la différence peut paraître faible, et, puisqu'elle est en diminution, on pourrait ne pas s'en formaliser. Cependant, si nous déclinons les chiffres selon différentes catégories comme le fait l'étude du Céreq nous observons de nombreux écarts, beaucoup plus inquiétants.

18 - Par exemple, CEP : le bilan de 2 ans d'expérimentation en Bourgogne ; enquête 2015 AFDAS sur le CRP

19 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281375>

20 - Sébastien Gossiaux et Patrick Pommier, « La formation des adultes. Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salarié.e.s des grandes entreprises et les plus diplômés », Insee Première, octobre 2013, données 2012

21 - CEREQ, Quand la formation continue, 2009

- Parmi les cadres, l'inégalité d'accès est sensible : 57 % des femmes cadres se sont formées contre 62 % des hommes.
- La tendance s'accroît en ce qui concerne les moins qualifié.e.s : huit points séparent les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes employé.e.s et jusqu'à neuf points ceux des hommes et des femmes ouvrier.ère.s.
- Les professions intermédiaires constituent la seule catégorie où les femmes se forment plus que les hommes. Elles y occupent en effet des fonctions plus souvent tertiaires, pour lesquelles les taux d'accès à la formation sont parmi les plus élevés. Mais il peut s'agir de formations courtes « obligatoires » par exemple pour utiliser un nouveau logiciel bureautique.
- La situation est plus favorable aux femmes dans la Fonction publique. En 2008, le nombre moyen de jours de formation suivis par les femmes est supérieur aux hommes, toutes catégories confondues. Cet avantage comparatif est encore plus accentué pour les agents de catégorie A.
- La présence d'enfants est un facteur essentiel d'inégalité d'accès : l'accès aux formations professionnelles en 2012 pour les mères d'enfants de moins de 6 ans restait inférieur à celui des autres populations, y compris des femmes sans enfants.
- L'écart d'accès à la formation entre hommes et femmes est plus important dans les plus grandes entreprises.

Répartition des stagiaires et taux d'accès à la formation par sexe et taille d'entreprises en 2014

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	Ensemble
Homme (%)	55,1	58,5	58,7	56,8	55,0	60,9	58,2
Taux d'accès à la formation des hommes	15,1	27,2	44,6	53,4	58,6	62,2	46,5
Femmes (%)	44,9	41,5	41,3	43,2	45,0	39,1	41,8
Taux d'accès à la formation des femmes	16,5	24,3	36,7	46,0	51,9	49,6	40,0
Taux d'accès à la formation H et F	15,7	25,9	41,0	49,9	55,4	56,6	43,5

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq.
Taux d'accès : nombre de stagiaires / nombre de salariés

Certaines de ces différences sont en partie explicables, comme celles touchant à l'âge : une personne plus expérimentée pouvant avoir moins besoin de formation qu'une personne débutante, ou encore celles touchant au degré de qualification.

Il n'en reste pas moins que les différences concernant les femmes ne sont pas réductibles à des explications logiques. De plus, il faudrait disposer de données plus précises, permettant notamment de vérifier le type de formations suivies par les hommes et les femmes ; en effet un certain nombre de formations peuvent être considérées comme obligatoires, qu'il s'agisse d'obligations d'ordre réglementaire – hygiène et sécurité, évolutions juridiques, ou d'ordre professionnel – nouveau logiciel de comptabilité, bureautique, nouveau matériel. Il semblerait que si l'on ne s'intéresse qu'aux formations permettant une évolution de carrière, par exemple à des formations au leadership ou au management, l'écart s'accroisse entre accès des hommes et accès des femmes.

En l'absence de données complètes plus récentes, l'étude de C. Fournier réalisée pour le Céreq et l'Insee en 2006 fait référence, les études partielles réalisées depuis ne montrant pas de changement majeur. Les tableaux et l'analyse des paragraphes suivants en sont extraits.

Taux d'accès à la formation

	Hommes	Femmes	Ensemble
Salarié.e.s du public	55	53	53
Salarié.e.s du privé	42	39	41
Indépendant.e.s	27	31	28
En recherche d'emploi	31	33	32
Sans activité	13	14	13
Ensemble	37	34	35

Sauf lorsqu'elles sont en recherche d'emploi ou sans activité, les femmes accèdent moins à la formation, en particulier lorsqu'elles sont salariées.

Les femmes salariées les moins qualifiées et les plus précarisées sont celles qui bénéficient le moins de la formation continue.

Le rapport du CESE sur les CQP²² note que les données disponibles au plan sectoriel sont assez rares. Cependant, les chiffres publiés par l'observatoire des métiers de la propreté révèlent une forte disparité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation continue : alors que les hommes ne représentent que 33% des employé.e.s de propreté, ils comptent pour 51% des effectifs formés. Les deux CQP donnant accès à un statut « assimilé cadre » sont majoritairement préparés par des hommes, dans un milieu professionnel où les femmes sont très majoritaires : 60% d'hommes, pour le CQP de « chef d'équipe propreté » et 100% d'hommes pour le CQP « chef d'équipe en propreté et en maintenance multi-technique immobilière ».²³

3.1.4. Focus : Un accès moindre des femmes aux formations en alternance

Le taux d'accès à certains dispositifs varie aussi selon le sexe. Ainsi, les femmes utilisent moins les dispositifs de qualification par l'alternance, que ce soit l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation. En 2014, cela représentait 467 000 nouveaux contrats : 281 000 nouveaux contrats d'apprentissage et 186 000 contrats de professionnalisation, une progression de 3,6% entre 2014 et 2015 autant pour les contrats d'apprentissage (+2,3%) que ceux de professionnalisation (+5,4%). Mais ces contrats bénéficient moins aux femmes, en particulier l'apprentissage, comme le montrent les tableaux ci-dessous issus du jaune budgétaire formation professionnelle du PLF 2018.

22 - http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2016/2016_08_cqp.pdf

23 - Les chiffres clés, édition 2013, publié par Le monde de la propreté des acteurs engagés.

3.1.4.1. Les contrats d'apprentissage

Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage

	Secteur privé			Secteur public		
	2014	2015	Evolution 2014/2015	2014	2015	Evolution 2014/2015
Flux de nouveaux contrats	265 384	269 543	1,6%		10 969	24,8%
Dont Hommes	66,3%	65,9%	1,0%		52,8	21,7%
Dont Femmes	33,7%	34,1%	2,7%		47,2	28,4%

Les filles sont donc toujours largement minoritaires dans l'apprentissage, représentant 32,8% des effectifs, proportion qui reste relativement stable d'une année à l'autre. Même si elles sont légèrement majoritaires dans le secteur public (50,5% contre 49,5%), le secteur public ne correspond qu'à moins de 5% du nombre de contrats. La proportion de filles varie en outre à chaque niveau de formation, de 27 % au niveau V à 46,4 % au niveau II (37 % en niveau I), en fonction de l'importance des spécialités des services. En effet l'apprentissage reste orienté vers les domaines de la production (57,8 %). Il y a un contraste entre le secondaire (niveaux IV et V), relevant majoritairement des domaines de la production (68,3 %), et le supérieur (niveaux I, II et III), relevant majoritairement de ceux des services (58,7 %).

Au niveau V, près de trois apprenti.e.s sur quatre préparent leur diplôme dans les domaines de la production. Or, ceux-ci sont à forte dominante masculine : 88,3 % de garçons. Les effectifs les plus importants se concentrent dans les spécialités des transformations et du génie civil et de la construction. Les domaines de la production concentrent également un grand nombre d'apprenti.e.s en formation de niveau IV (61,5 %). Les filles sont en revanche majoritaires dans les formations relevant des domaines «Services aux personnes» (76,0 %), «Matériaux souples» (71,4 %) et «Échanges et gestion» (58,1 %).²⁴

A l'inverse, les apprenti.e.s suivant une formation de l'enseignement supérieur relèvent majoritairement des domaines des services (57,1 % pour le niveau III, 72,3 % pour le niveau II et 54,0% pour le niveau I) et plus particulièrement dans celui des échanges et gestion (respectivement pour ces trois niveaux 35,1 %, 53,1 % et 37,2 %).

Les chiffres 2016 communiqués par la DGEFP indiquent néanmoins une progression, puisque 34,4% des nouveaux contrats enregistrés en 2016 (progression de 1,32% par rapport à 2015) sont signés par des femmes, en progression de 2%.

3.1.4.2. Les contrats de professionnalisation

D'après les états statistiques et financiers 2016 des OPCA, les entreprises cotisantes au titre de la professionnalisation sont constituées à plus de 97 % d'entreprises de moins de 50 salarié.e.s qui emploient 39 % des effectifs. Cela représente 1,3 million d'entreprises pour 16,5 millions de salarié.e.s. En 2016, le nombre d'actions financées s'élève à 189 013 pour les contrats de professionnalisation (15 043 contrats de professionnalisation-CDI et 173 970 contrats de professionnalisation-CDD) et 400 057 pour les périodes de professionnalisation. La durée moyenne

24 - Chiffres Rers 2017

financée par action est de 353 heures pour le contrat de professionnalisation CDI, 528 heures pour le contrat de professionnalisation CDD et 89 heures pour les périodes de professionnalisation. Parmi les salarié.e.s bénéficiaires d'une période ou d'une action de professionnalisation, 31% sont âgés de 35 à 44 ans ; 39 % sont des ouvrier.ère.s.

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation

	2014		2015		Evolution 2014/2015	
	Total	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total	Dont jeunes de moins de 26 ans
Flux de nouveaux contrats	176385	135537	185961	142126	5,4%	4,9%
Dont femmes	48,2%	48,8%	48,3%	48,9%	5,7%	5,1%
Dont hommes	51,8%	51,2%	51,7%	51,1%	5,2%	4,6%

A l'inverse de l'apprentissage, les bénéficiaires de contrats de professionnalisation sont en (faible) majorité des femmes. Ceci est à mettre en relation avec le fait que 83 % des nouveaux embauché.e.s en contrat de professionnalisation préparent une qualification dans le domaine des services notamment dans le commerce ou la vente. Cependant, comme dans l'apprentissage, les hommes sont plus présents dans les formations du domaine de la production (76 % des contrats en 2015) et les femmes se forment plus dans le domaine des services en particulier dans les filières « secrétariat et bureautique » (84 %) et « santé et travail social » (87 %).

Par ailleurs se former à des métiers qui ne relèvent pas directement de l'activité principale de l'employeur.se est fréquent : 52 % des nouvelles recrues de 2015 employées dans l'industrie se préparent à exercer par la voie du contrat de professionnalisation des métiers des services. Il serait peut-être intéressant de regarder si cette caractéristique du contrat de professionnalisation pourrait faciliter des parcours atypiques et favoriser la mixité des métiers.

La réforme engagée souhaitant développer la formation par l'alternance, il est également important de comprendre les freins qui limitent le recours des femmes à l'apprentissage, mais pas aux contrats de professionnalisation. S'agit-il simplement de l'effet de groupe, qui permet aux femmes de se diriger, d'abord, et de mieux s'intégrer ensuite, dans des formations où elles ne sont pas très minoritaires ?

3.1.4.3. La validation des acquis de l'expérience

Les femmes connaissent cependant un accès plus important à la validation des acquis de l'expérience.

Adopté en janvier 2002 par la loi de modernisation sociale, le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne d'obtenir la totalité d'un diplôme ou d'un titre grâce à son expérience professionnelle qu'elle ait été acquise au travers d'activités salariées, non salariées ou bénévoles. La VAE s'applique à l'ensemble des diplômes et titres à finalité professionnelle proposés par les différents ministères certificateurs, ainsi qu'aux certificats de qualification professionnelle (CQP) des branches professionnelles, dès lors que ces certifications sont inscrites au répertoire national de certification professionnelle (RNCP).

En 2014, environ 62 300 dossiers de candidatures à un titre professionnel délivré par un certificateur ministériel ont été jugés recevables à la validation des acquis de l'expérience. 42 700 candidat.e.s se sont présenté.e.s devant un jury en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme et, parmi eux, environ 25 700 candidats ont obtenu une validation totale. Ces chiffres sont en baisse depuis 2011. Depuis la mise en place du dispositif en 2002, plus de 300 000 personnes ont obtenu une certification ministérielle par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Les femmes (73 %) et les personnes occupant un emploi (70 %) restent majoritaires parmi les candidat.e.s à une certification ministérielle. Parmi les 1 600 certifications disponibles en 2014 hors enseignement supérieur et culture (soit près de 300 de plus qu'en 2012), seulement un peu plus de la moitié ont été présentées. Toutefois, le choix de la moitié des candidats se concentre sur seulement une dizaine de certifications, principalement dans le domaine des affaires sociales et de l'éducation. 70 % des candidat.e.s visent un titre ou un diplôme de niveau baccalauréat ou CAP/BEP, proportion stable par rapport à 2012. En 2013, la part des candidat.e.s visant un diplôme de niveau baccalauréat a été exceptionnellement plus élevée (22 %) qu'en 2012 et 2014 (17 % et 18 % respectivement).

La VAE reste donc peu utilisée ; en outre, par sa nature, elle n'est pas apte à permettre une évolution de carrière par accroissement des compétences, mais fait reconnaître une capacité déjà acquise. Cependant, la développer, notamment en renforçant les actions de communication, pourrait s'avérer utile pour des femmes qui ont pris des responsabilités croissantes sans qu'elles soient reconnues formellement par une promotion, ou qui ont acquis des compétences « sur le tas » sans pour autant avoir suivi les formations ou obtenu la qualification correspondante, par manque de disponibilité.

Recommandation : continuer à promouvoir la VAE, notamment dans le cadre des CEP, comme un moyen de valoriser des compétences obtenues par des femmes sans qu'elles n'aient été reconnues par une promotion ou une qualification.

Au terme de ce panorama, le lien entre formation initiale puis formation continue et inégalités professionnelles est donc avéré. Il s'agit maintenant d'en comprendre les mécanismes afin de pouvoir développer un plan d'action.

LES GRANDS AXES DE LA REFORME EN COURS²⁵

Présenté comme le deuxième grand chantier social du gouvernement, cette nouvelle réforme a pour vocation notamment à garantir une plus grande liberté professionnelle aux travailleurs et de faire entrer la France dans une nouvelle ère, celle de l'économie de la connaissance.

Se posent alors 3 enjeux :

- Un investissement massif dans la formation et les compétences pour permettre à la France de se positionner comme leader de cette économie de la connaissance ;
- Permettre à chacun de choisir librement son parcours professionnel pour créer ou saisir les différentes opportunités qui se présentent ;
- Vaincre le chômage de masse en protégeant les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence des compétences.

25 - <http://www.le-compte-personnel-formation.com/reforme-de-formation-professionnelle-lancee/>

Une réforme de la formation en 5 axes

1. Le Compte personnel de formation (CPF). Le [CPF](#) enregistre aujourd'hui plus d'un million de dossiers de formation validés. Le gouvernement souhaite renforcer cet outil qui s'inscrit déjà dans une logique de personnalisation et de liberté professionnelle. La réforme prévoit un compte CPF simplifié qui deviendra l'unique droit personnel à la main des actifs. Pour ce faire, une application numérique permettra au bénéficiaire de consulter :

- Ses droits acquis en temps réel,
- Les offres d'emploi disponibles dans sa région,
- Les formations qui y préparent,
- Le taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de ces formations.

Il sera également possible de s'inscrire en formation directement depuis l'application sans passer par un quelconque intermédiaire ou effectuer des démarches administratives supplémentaires.

2. Formation des demandeurs d'emploi en réponse au chômage de masse. Un Plan d'investissement de compétences (PIC) est prévu dès 2018 et se prolongera sur l'ensemble du quinquennat. Ce Plan a pour objectif de former un million de chômeur.se.s de longue durée et un million de jeunes sans qualification. L'investissement pour la formation des demandeur.se.s d'emploi va être ramené à 1,5 milliards d'euros par an, contre 800 millions aujourd'hui. Les employeur.euse.s seront mis.e.s à contribution puisqu'ils.elles seront prélevé.e.s à hauteur de 3% de la masse salariale. Cette contribution évoluera en fonction du nombre de chômeur.se.s et donc selon la réussite du PIC.

3. Le Plan de formation renforcé pour impliquer davantage les entreprises. Les employeurs ont certaines obligations à remplir en matière de formation :

- Participer au financement via le versement d'une contribution,
- Adapter le salarié à l'évolution de son poste,
- Organiser un entretien professionnel,
- Etablir un [Plan de formation](#).

Pour renforcer l'implication des entreprises, la réforme prévoit de mettre l'accent sur le Plan de formation. Objectif : simplifier et formaliser sa construction.

4. Un système de formation professionnelle de qualité. Il n'est pas suffisant d'accorder une liberté professionnelle aux personnes en activité si la transparence de l'offre de formation n'est pas garantie. Ainsi, l'assurance qualité est plus que jamais importante. Les organismes doivent déjà répondre à des critères de qualité, notamment en s'inscrivant sur la [Datadock](#), base de données unique gérée par les OPCA. Pour garantir la qualité de l'offre et simplifier la démarche, un système d'accréditation, via le COFRAC (portail accréditation en France) sera mis en place pour certifier les organismes de formation qui répondent aux critères de qualité.

Aujourd'hui, les organismes certificateurs de branche doivent compter entre 4 et 5 ans minimum pour s'inscrire au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Un délai beaucoup trop long pour répondre aux besoins en compétences qui ne cessent d'évoluer.

Les partenaires sociaux sont invités à négocier sur la manière de mieux prendre en compte les compétences émergentes sur des métiers en forte évolution. Tout en veillant évidemment à un accès au RNCP sélectif et de qualité.

5. Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner les actifs

Le [Conseil en évolution professionnelle \(CEP\)](#) a pour vocation d'accompagner les actifs dans leurs choix d'action de formation. Mais son fonctionnement aujourd'hui n'est pas encore optimal.

Les partenaires sociaux devront ouvrir la discussion et définir ce que doit être ce droit à l'accompagnement et ses objectifs.

4. Quels sont les freins rencontrés par les femmes dans l'accès à la formation et la prise en compte de leurs besoins de formation tout au long de leur déroulement de carrière ?

4.1. La trappe à inégalités

La formation professionnelle s'inscrit dans la ligne de choix antérieurs de formation initiale, eux-mêmes fortement conditionnés par des stéréotypes présents dès le plus jeune âge.

Depuis les premiers jouets et les premières réactions de leur entourage, les enfants sont conditionnés à adopter des attitudes différentes en fonction de leur sexe. Ces stéréotypes ne feront que se renforcer tout au long de leur enfance et de leur scolarité, conditionnant leurs choix d'orientation.

Ainsi, à partir du recensement exhaustif des personnages illustrant 20 manuels de mathématiques utilisés en 2008 dans l'enseignement primaire en France, des chercheur.se.s ont démontré l'existence de cette différence de traitement.²⁶

- Parmi les personnages représentés, on recense plus de garçons que de filles, et parmi les adultes, plus d'hommes que de femmes. Les garçons représentent jusqu'aux deux tiers des personnages. Les femmes adultes ne représentent au plus que 11% des personnages mais on compte jusqu'à 35% d'hommes adultes. 2 et 2 feraient ils trois fois plus 4 chez les hommes ?
- Les portraits dessinés des enfants des deux sexes sont proches. Seuls des détails les distinguent : les garçons, plus souvent dotés de matériel scolaire, sont dans des postures plus actives (crayon en main en train de réaliser un exercice); les filles expriment parfois des émotions, par exemple face à la difficulté d'un exercice, ce que les garçons ne font jamais.
- Les femmes sont principalement associées à des activités domestiques ou à des métiers qui prolongent leurs fonctions familiales traditionnelles : éducation, commerce alimentaire. La diversification récente des trajectoires professionnelles féminines n'est pas représentée. À l'inverse, les hommes sont d'abord mis en scène dans leur activité professionnelle et ils exercent une large palette de métiers.

Ceci n'est qu'un exemple des stéréotypes qui se répètent à chaque instant de la vie d'une petite fille et d'un petit garçon et qui auront des conséquences au moment des choix d'orientation. Rien d'étonnant à ce que, comme le montre le tableau ci-dessous, les filles ne se retrouvent – plutôt que ne choisissent – moins dans des filières scientifiques et techniques qui connaissent un taux de chômage très inférieur (5% pour les filières STEM) et plus dans les filières de sciences humaines ou de services à la personne en principe globalement moins valorisées et beaucoup moins payées.

26 - Brugeilles C., Garcin E., 2013, « Les images dans les manuels de mathématiques, analyse de quatre collections de l'enseignement primaire en France », in Morin Messabel C. (coord.), Filles/Garçons. Questions de genre, de la formation à l'enseignement, PUL, p. 391-418.

4.2. L'orientation scolaire

La concentration des femmes dans quelques filières professionnelles, moins valorisées que les métiers essentiellement occupés par des hommes, est souvent avancée comme une des raisons de la difficulté à résorber l'inégalité salariale. Sur un total de 86 métiers, 47% des femmes sont concentrées sur 10 métiers, alors que les 10 métiers employant le plus d'hommes n'en réunissent que 31%.²⁷ En outre, les femmes s'orientent peu vers les métiers scientifiques et techniques, où le chômage est moindre et les salaires plus élevés.²⁸

	Rentrée 2015	
	Effectifs en milliers	Filles en %
Élèves, étudiants et apprentis	15 519,1	49,7
Nombre d'élèves des premier et second degrés (MENESR)	12 341,6	49,2
Premier degré	6 805,2	48,9
Second degré	5 536,4	49,6
Collégiens [1 ^{er} cycle et Segpa]	3 318,5	48,9
Lycéens [2 nd cycle général et technologique]	1 550,9	53,8
dont terminale S	185,4	46,7
dont terminale ES	111,7	60,1
dont terminale L	55,4	79,5
dont terminale STI2D	31,0	6,6
dont terminale STL	8,1	57,2
dont terminale STMG	66,1	52,3
dont terminale ST2S	22,2	89,1
Lycéens professionnels [2 nd cycle professionnel]	667,0	43,1
dont CAP de la production	63,0	19,2
dont CAP des services	54,3	67,3
dont baccalauréat professionnel et BMA de la production	227,3	11,9
dont baccalauréat professionnel et BMA des services	310,5	65,9
Nombre d'élèves premier et second degrés autres ministères¹	215,8	45,5
Nombre d'étudiants	2 551,1	55,1
dont CPGE	85,9	42,1
dont STS	256,1	49,6
dont universités [hors DUT et formations d'ingénieurs]	1 448,5	58,8
dont DUT	116,2	39,5
dont formations d'ingénieurs	146,4	27,0
Nombre d'apprentis (y compris préapprentis en CFA)	410,5	32,6
dont apprentis du secondaire	266,5	29,2
dont apprentis du supérieur	144,0	39,0

1. Ministères en charge de l'agriculture et de la santé (établissements hospitaliers et médico-éducatifs).

© DEPP

Champ : France métropolitaine + DOM.

Sources : MENESR-DEPP; Filles et garçons 2017, MENESR-DEPP et MENESR-DGESIP-DGRI-SIES.

Et pourtant, les garçons réussissent toujours moins bien que les filles à l'école. Ils ont plus souvent des difficultés en lecture et poursuivent moins souvent des études longues : 16 % des garçons sortent de formation initiale sans diplôme, contre 11 % des filles. Alors même que les filles sont globalement meilleures que les garçons en sciences à la fin du collège (81% maîtrisent les compétences de base contre 76 % des garçons),²⁹ et que les filles obtiennent plus souvent le

27 - <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>

28 - <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>

29 - http://cache.media.education.gouv.fr/file/etat24/25/8/DEPP_EE_2014_maitrise_competches_socle_358258.pdf

baccalauréat et plus souvent une mention « bien » ou « très bien », notamment en série S³⁰, seulement 29 % des ingénieur.e.s diplômé.e.s sont des femmes.³¹

Malgré des initiatives en matière d'information et d'orientation, la situation, loin de s'améliorer s'est encore dégradée.

De fait, dans le secondaire, de même qu'au niveau de l'enseignement supérieure, la chute de la proportion de filles qui s'orientent vers les formations high tech s'est accentuée. La légère progression des effectifs dans les formations Scientifiques et Technique (43% à 45% de l'ensemble des élèves dans les spécialisations scientifiques du secondaire de 2010 à 2015 ; et de 29% à 30% dans les formations scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur de bac +2 à bac+5), masque une évolution inquiétante telles que celles des Premières Technologiques ou Spécialisation Science de l'Ingénieur en Terminale, ou des filières telles que le numérique dans l'enseignement supérieur.³² À niveau égal dans les disciplines scientifiques, les filles ne s'engagent pas autant que les garçons dans cette voie porteuse d'emplois. Quand ils se jugent très bons en mathématiques, 8 garçons sur 10 vont en S. Quand elles se jugent très bonnes en mathématiques, 6 filles sur 10 vont en S.

Quelles que soient leur appartenance sociale ou leurs réussites scolaires, les filles optent moins que les garçons pour une première scientifique. Elles s'engagent très rarement dans les sections industrielles et hésitent à s'engager dans les filières sélectives : un quart de filles seulement en classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques. Malgré leurs bonnes performances scolaires, les filles ne diversifient pas assez leur choix d'orientation : dans l'enseignement professionnel, 64% d'entre elles se regroupent dans les quatre spécialités de services (secrétariat, comptabilité, commerce, sanitaire et social) quand les garçons font des choix plus variés. A cela plusieurs raisons : les recommandations des enseignant.e.s et de leurs parents (qu'elles suivent beaucoup plus que ne le font les garçons) mais aussi la très grande difficulté pour des jeunes filles à se retrouver seules au milieu de jeunes hommes aux comportements presque toujours sexistes et souvent proches du harcèlement.

Nous reviendrons sur ces facteurs en abordant des pistes de recommandations.

Si on observe donc quelques rééquilibrages, les inégalités restent très fortes globalement. Malgré quelques signes d'évolution favorable, filles et garçons continuent à se conformer d'abord dans leur orientation, puis dans leur choix de métier, à ce qui est reconnu comme leur domaine respectif de compétence dans les schémas socio-professionnels : 79% de filles en filière littéraire, 93% dans la série médico-sociale que les garçons délaissent. Dans le domaine de la production, les filières sont quasi exclusivement masculines. Dans l'enseignement professionnel, les filles sont quasiment absentes des spécialités de la production (15 %) et elles y sont concentrées dans le textile.

En ce qui concerne les **doctorats en sciences, techniques et ingénierie**, l'évolution de la féminisation **en France est alarmante** : elle ne progresse **que de 2% en 10 ans**, alors qu'elle augmente de **9% dans le monde**. Les femmes représentent environ 30% des diplômées dans les

30 - http://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/23/5/depp-filles-et-garcons-2017_727235.pdf

31 - https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/90/0/RC_stats_630900.pdf

32 - Données analysées RERS 2011 et 2016, Ministère de l'Education Nationale. Les spécialisations scientifiques et techniques, comprennent pour le Secondaire, toutes les spécialités présentées comme scientifiques ou techniques, hors santé, et pour le Supérieur, toutes les spécialisations production des étudiants inscrits en IUT et STS, ainsi que les spécialités liées au numérique dans les services. Seuls sont comptés les étudiants inscrits en Science Fondamentales du niveau Licence, Master et Doctorat.

formations scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur dans le monde. Le retard existe dès les niveaux licences et master. En effet, alors que **la féminisation de ces formations progresse de 4% dans le monde** sur les 10 dernières années (30 à 34%), elle **diminue de 3 % en France** (30 à 27%).
33

Cette différence de formation professionnelle initiale se retrouve dans le **faible taux de mixité de nombreux métiers**.

Métiers les moins mixtes ³⁴

Métiers	% de femmes
Aide à domicile, aide-ménagère	97,7
Assistant.e maternel.le	97,7
Secrétaire	97,6
Aide-soignant.e	90,4
Infirmier.e, sage-femme	87,7
Employé.e de comptabilité	84,6
Ingénieur.e informatique	20,3
Militaire, pompier, policier	14,8
Conducteur/trice de véhicules	10,5
Technicien.ne agent de maîtrise de maintenance	8,9
Ouvrier.ère du bâtiment	2,1%

Certaines évidences étant parfois bonnes à rappeler, on ne parviendra à accroître la mixité des métiers que si l'on travaille aussi à accroître la proportion d'hommes dans les métiers les plus féminisés. Les travaux de Françoise Vouillot en ce sens sont très éclairants.³⁵

Femmes et sciences : POURQUOI un tel ECHEC ?

Le constat est peut-être dur, mais les chiffres sont là : malgré les lois, les réformes, les déclarations, et de très nombreuses initiatives d'individus et d'associations, voire de collectivités locales, la mixité et l'égalité professionnelle ne progressent pas réellement.

Les filles ne font toujours pas plus de métiers scientifiques et techniques, les garçons ne se tournent pas davantage dans des métiers d'aide à la personne, le « décrochage » entre carrières des hommes et carrière des femmes après le premier enfant, sans aucun rattrapage ultérieur persiste, malgré les discours sur les « nouveaux pères ».

On ne peut éviter de se demander ce que l'on ne fait pas correctement. Cherchons l'erreur !

Cet encadré présente quelques propositions d'acteurs de terrain.

33 -

http://www.globalcontact.net/wordpress/wpcontent/uploads/2016/11/Extraits_genderscanFrance_International2016.pdf
Méthodologie Les filières de spécialisation scientifiques et techniques retenues pour l'étude parmi celles identifiées par l'UIS de UNESCO sont : - Ingénierie, production, construction - Science (Biologie, Physique, Maths, Informatique) - Agronomie - Santé Le niveau de diplôme analysé cette année est le niveau doctorat (niveau 8 de la Classification Internationale de l'UNESCO). Les données analysées sont issues d'extractions réalisées de la base de données de l'UNESCO réalisées pour Gender Scan TM.

34 - Chiffres Dares 2013

35 - Voir notamment F. Vouillot, les métiers ont-ils un sexe ?, Belin 2014

1. Faire rêver en présentant la réalité des métiers... Montrer ce que les ingénieur.e.s et les technicien.ne.s font réellement, plus que parler des études : parler et mieux donner à voir leurs réalisations pratiques....**sans travestir les difficultés que pourront rencontrer des pionnier.ière.s.** Il faut être honnête sur la réalité des métiers, sur les débouchés en termes d'emploi, les possibilités de promotion et d'évolution de carrière. C'est d'autant plus important que sinon, les personnes qui se retrouveront confrontées à des attitudes sexistes, alors qu'on leur aura fait croire que cela n'existait plus, se sentiront coupables et s'imagineront que c'est de leur faute.

2. Favoriser les découvertes en situation réelle, sur le terrain pour les adultes. On a souvent montré que l'absence de réseaux constituait une des plus grandes sources d'inégalités ; dès le départ, dès l'amont des choix de formation, si les jeunes filles ne peuvent se représenter, par des discussions avec des proches, ce que font réellement les personnes qui exercent telle ou telle profession, leur vision est souvent faussée. Pour contrebalancer cette iniquité de départ, seules des mises en situation fonctionnent ; de fait, il faudrait presque renverser le système de « mini-stages » : donner à chaque personne qui pense s'orienter vers une formation littéraire ou sociale la possibilité avant de s'engager définitivement, de passer ne serait-ce qu'une demi-journée dans un milieu technique ou scientifique et vice-versa. Faire découvrir aux individus ce qu'ils ne connaissent pas plutôt que ce qu'ils connaissent.

3. Multiplier les initiatives, pour s'adresser à tous les publics, plusieurs fois. Un stage, une journée de découverte des métiers ; une rencontre avec des femmes ingénieures est très utile, mais pas suffisant pour transformer les mentalités. Face au matraquage, il faut du contre-matraquage.

4. Soutenir les individus qui font des choix atypiques, particulièrement lorsque leur genre sera en nette minorité. Des études montrent que ces individus ont une forte motivation, car il leur a fallu vaincre beaucoup de réticences et d'obstacles pour formuler ce choix. Mais il faudra les aider à aller jusqu'au bout parce que dans la vie réelle ce n'est pas facile d'être à contre-courant. Pour cela, leur permettre de bénéficier de mentorat, mais aussi simplement les mettre en relation avec d'autres personnes dans leur situation, pour leur montrer qu'elles ne sont pas seules, que c'est possible, leur permettre d'échanger des conseils pour répondre à des attitudes sexistes ou dévalorisantes dans leur milieu de travail.

5. Donner une seconde chance aux mères de famille reprenant ou se réinvestissant dans leur carrière : après un congé parental, beaucoup de femmes entreprennent une formation. C'est le moment de leur proposer des formations vers des métiers STEM porteurs d'emploi. Pour les femmes reprenant un temps plein après un temps partiel, la situation peut être similaire, puisqu'elles n'ont souvent pas bénéficié d'opportunités de formations – hors mises à niveau courtes réglementaires ou obligatoires.

6. Surtout ne pas se voiler la face : en parler, se fixer des objectifs et agir. Former les décideurs.se.s et intervenant.e.s dans le secteur ; suivre l'évolution des entrées en formation, multiplier les initiatives en lien avec les employeur.se.s locaux.ale.s.

4.3. Insertion professionnelle

L'insertion professionnelle des filles pâtit beaucoup de l'étroitesse de leurs choix de départ, mais même celles qui ont été vers des métiers porteurs n'y gagnent pas. La réussite scolaire des filles ne se traduit pas systématiquement par une meilleure insertion professionnelle.

En effet, si à la sortie des formations professionnelles (BTS inclus), les filles s'insèrent aussi bien en emploi dans les domaines des services, ce n'est pas le cas dans les domaines de production. De même, à la sortie de l'apprentissage, les filles s'insèrent moins bien en emploi que les garçons, surtout dans les domaines de la production, puisqu'elles ont suivi une formation dans le textile et l'habillement, secteurs où le chômage est important.

CHERCHEZ L'ERREUR

Premier constat : Les niveaux de salaire dépendent fortement du diplôme. Les personnes très peu diplômées, sorties depuis un à quatre ans du système éducatif, touchent en moyenne moins de 1 000 euros de salaire net par mois, contre environ 1 800 euros pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur long, selon les données 2014 de l'Insee, tous temps de travail confondus.

Deuxième constat : Parmi la population en emploi, les femmes sont plus diplômées que les hommes. 27,1 % des femmes, contre seulement 21,6 % des hommes, ont un diplôme de niveau bac + 3 et plus, comme l'indiquent les données 2013 de l'enquête Conditions de travail du ministère du Travail. À l'inverse, 49 % des hommes, et seulement 38,8 % des femmes, n'ont pas de diplôme ou sont titulaires au maximum d'un CEP, Brevet, CAP ou BEP.

Conclusion *logique* : Les niveaux de salaire des femmes sont supérieurs à ceux des hommes.

Evidemment, **dans la vraie vie**, cela ne fonctionne pas. Les salaires des femmes sont nettement inférieurs.³⁶

Tentative d'explication logique :

Les femmes sont plus souvent à temps partiel. Oui, mais pas toujours.

Les femmes ont choisi des diplômes conduisant à des métiers moins rémunérateurs. Oui, mais même avec les mêmes diplômes les salaires d'embauche sont inférieurs.

Donc se former quand on est une femme c'est moins rémunérateur (sauf dans quelques entreprises qui ont une politique volontariste en la matière). Et en plus dès qu'on a des enfants, c'est franchement compliqué.

Si on ne change pas le « rendement » de la formation pour les femmes, réformer la formation ne servira pas à grand-chose pour l'égalité professionnelle.

36 - Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : état des lieux https://www.inegalites.fr/Femmes-hommes-a-diplomes-egaux-salaires-inegaux?id_theme=22

Même si les filles ont choisi des disciplines scientifiques, elles rencontrent davantage de difficultés d'insertion, ou sont embauchées à des niveaux et des salaires inférieurs, comme le montre le tableau suivant³⁷.

TABEAU 3 - Conditions d'emploi et salaires par domaine disciplinaire

Domaine disciplinaire	Genre	Conditions d'emploi (en %)			Salaires nets mensuels à temps plein (en euros)		
		Part d'emploi stable	Part d'emploi à temps plein	Part d'emploi de catégorie cadre	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile
Lettres-Langues-Arts (LLA)	F	65	84	45	1 370	1 630	1 850
	H	64	84	50	1 400	1 700	2 000
					-2 %	-4 %	-8 %
Sciences Humaines et Sociales (SHS)	F	56	81	57	1 410	1 640	1 960
	H	59	89	58	1 500	1 800	2 140
					-6 %	-9 %	-8 %
Droit-Economie-Gestion (DEG)	F	77	97	50	1 570	1 900	2 270
	H	82	98	64	1 770	2 130	2 530
					-11 %	-11 %	-10 %
Sciences-Technologies-Santé (STS)	F	70	95	62	1 560	1 840	2 200
	H	82	98	79	1 780	2 050	2 400
					-12 %	-10 %	-8 %

Note : les écarts les plus forts sont représentés en bleu.

Lecture : Les femmes diplômées de Sciences-Technologies-Santé sont en moyenne 70 % à occuper un emploi stable contre 82 % pour leurs collègues masculins.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors master enseignement)

Source : MENESR-DGESIP/DGRI-SIES Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômé.e.s de l'université en 2012

Et la situation ne fait qu'empirer par la suite, sous l'effet du temps partiel, de la culture du présentisme, des difficultés de suivre des formations longues éloignées du lieu de travail, plus pénalisantes pour les mères de famille.

En moyenne, pour l'ensemble des actifs occupés, les revenus du travail des hommes sont supérieurs de 34,3 % à ceux des femmes. Mais en réalité, pour presque tous les niveaux de diplôme, à l'exception du bac, les hommes touchent plus que les femmes, et même jusqu'à 46,2 % pour les personnes les plus diplômées (mais aussi 41,4 % pour les personnes les moins diplômées).

Revenus du travail selon le sexe et le diplôme en euros

	Hommes	Femmes	Les hommes touchent... % de plus que les femmes
Brevet et moins	1 598	1 130	41,4
CAP-BEP	1 718	1 260	36,3
Bac	1 870	1 403	33,3
Bac + 2	2 369	1 677	41,2
Bac + 3 et plus	3 148	2 153	46,2
Ensemble	2 112	1 573	34,3

Revenus mensuels nets moyens, salarié.e.s et non-salarié.e.s, tous temps de travail confondus.

Source : ministère du Travail - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

37 - https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2016/77/2/NI_16.06-Inegalites_femmes-hommes_IP_master-num_625772.pdf

À niveau de diplôme comparable, on ne confie pas les mêmes responsabilités aux femmes qu'aux hommes, comme le montre le tableau ci-dessous. Au niveau bac + 3 et plus, 62,2 % des hommes, mais seulement 35,9 % des femmes, occupent un emploi de cadre supérieur.

Emplois de cadres supérieurs selon le sexe et le diplôme (%)		
	Hommes	Femmes
Brevet et moins	2,9	1,1
CAP-BEP	3,1	1,8
Bac	8,8	5,4
Bac + 2	23,4	8,6
Bac + 3 et plus	62,2	35,9
Ensemble	19,3	12,6

Source : ministère du Travail - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

Comme l'affirment Nicole Gadrey et Jean Gadrey, « **Prendre en compte notamment ce « rendement » différent du niveau de diplôme pour les femmes et pour les hommes** est nécessaire pour évaluer l'ampleur des inégalités salariales, aussi bien pour les femmes les plus diplômées que pour les moins diplômées. Mais c'est aussi nécessaire pour construire des politiques publiques et des pratiques d'entreprises en faveur de l'égalité salariale. La plupart des propositions, émanant d'instances très diverses, parlent de « sensibilisation et de formation à l'égalité », de « mixité des formations et des emplois », de « conciliation entre famille et travail », de « rattrapage salarial », etc., mais oublient la question des liens entre formation et emploi. Au cœur des inégalités salariales, la question de la valorisation différentielle des niveaux de formation pour les femmes et pour les hommes devrait enfin trouver sa place, en particulier au niveau de l'orientation professionnelle, des politiques d'emploi et des pratiques d'embauche et de promotion des entreprises. »³⁸

Aux inégalités liées à la valorisation différente de diplômes identiques, s'ajoute des inégalités qui proviennent de **la formation continue**.

Une fois les études initiales terminées, des différences en apparence légères concernant l'accès aux formations, l'objectif et la valorisation des formations continues suivies renforcent les inégalités.

38 - https://www.inegalites.fr/Femmes-hommes-a-diplomes-egaux-salaires-inegales?id_theme=22

IL N'Y A PAS DE BONNE FORMATION SANS BONNE ORIENTATION,

IL N'Y A PAS DE BONNE ORIENTATION SANS CONNAISSANCE DES MILIEUX ECONOMIQUES ET SANS APPREHENSION DES EVOLUTIONS DES METIERS

Une proposition de Régions de France : intégrer les missions d'orientation scolaire dans les missions du service public régional d'orientation³⁹

L'orientation des jeunes est considérée comme insuffisamment développée. Pour l'association des Régions de France, la vision de l'évolution des emplois, des secteurs économiques, des métiers, ne permet pas aux jeunes et aux familles d'opérer des choix progressifs et éclairés concourant à un parcours de formation maîtrisé et situé à la convergence des emplois de demain et des talents et intérêts personnels. La mobilisation des conseiller.ère.s d'orientation psychologues, désormais psychologues de l'éducation nationale, se fait centralement au service de la dimension psychologique de l'accompagnement des élèves au collège et au lycée. Par ailleurs, les CIO sont menacés : nombreuses fermetures, manque de moyens de fonctionnement, fréquentation faible. La création du service public régional d'orientation (SPRO) –hors orientation scolaire– a constitué une première étape de mise en complémentarité des acteur.trice.s de l'orientation au service des publics demandeur.se.s d'emploi et salarié.e.s. Le pilotage et l'implication des régions comme la mobilisation des partenaires sociaux pour la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation et du droit au Conseil en évolution Professionnelle (CEP) dessinent progressivement un véritable partenariat incluant tous les acteurs de l'orientation (Missions locales, Pôle emploi, centre d'aides à la création, CIO, FPSPP, entreprises). Dans la continuité de cette évolution les Régions proposent de structurer toute la chaîne de l'orientation tout au long de la vie, en intégrant l'orientation scolaire.

Proposition : Intégrer les missions d'orientation scolaire, d'information sur les métiers et sur les évolutions de l'emploi, de conseil dans les missions du service public régional d'orientation. Le pilotage de la région mobilisera fortement les acteurs économiques, en lien avec les autorités académiques. Les professeurs principaux seront placés au cœur du SPRO.

Point de vue : cette proposition pourrait permettre, si les acteur.trice.s du SPRO sont suffisamment formé.e.s, de donner aux jeunes filles, la pleine connaissance des débouchés réels des formations proposées, à la fois dans leur région et globalement. De plus, il peut-être plus facile de faire intervenir des rôles modèles de femmes au niveau d'une ville ou d'un quartier que dans un seul établissement. Mais il faudrait veiller à ce que les formations proposées ne soient pas simplement destinées à remplir des besoins immédiats, mais reposent sur une véritable analyse prospective des compétences nécessaires dans les 10 à 15 ans à venir.

39 - http://regions-france.org/wp-content/uploads/2017/11/ARF9560_18Propositions_HD.pdf

4.4. Formation continue des demandeur.se.s d'emploi et contrats de professionnalisation

L'IGAS relève dans son rapport sur la mixité des métiers⁴⁰ qu'il n'est pas facile de disposer de données sur la mixité dans les actions de formation professionnelle continue. L'inspection, travaillant sur des données fournies par la Dares et l'AFPA, a néanmoins pu analyser la répartition femmes – hommes par grands domaines de formation pour les formations destinées aux demandeur.se.s d'emploi et pour les formations en alternance en contrats de professionnalisation. Elle note qu'avec cette maille très large, les évolutions de 2010 à 2015 sont généralement faibles et parfois en sens contraire entre les formations classiques et les contrats de professionnalisation. On relève une progression significative vers la mixité dans le domaine « transformation ».

RAPPORT IGAS N°2016-090R/IGAENR N°2017-008

Tableau 8 : Mixité dans les domaines de formation pour les personnes en recherche d'emploi et en contrat de professionnalisation entrées en formation en 2010 et 2015

Part des femmes en %	2010		2015	
	Formations pour les demandeurs d'emploi	Contrats de professionnalisation	Formations pour les demandeurs d'emploi	Contrats de professionnalisation
Agriculture	29,2	32,1	30,4	30,4
Arts	47,0	61,8	48,3	52,6
Echange et gestion	42,6	54,2	38,2	52,6
Electricité - électronique	6,4	3,1	4,8	10,8
Fonction production	17,0	20,0	9,3	28,6
Formation générale, lettres et langues	54,8	48,1	55,3	60,8
Génie civil, construction, bois	9,3	5,9	9,1	9,8
Information, communication	66,6	54,4	66,9	47,8
Production mécanique	7,8	5,1	9,7	6,9
Sciences	39,4	36,0	31,7	46,9
Sciences humaines, économie, droit	71,0	77,1	57,1	74,1
Services à la collectivité	43,7	33,8	38,3	38,1
Services aux personnes	78,8	75,8	74,2	76,1
Transformation	21,5	24,9	32,8	35,6
Domaine inconnu	46,6	35,1	45,8	33,2
Total	48,2	48,7	45,6	48,7

Source : Pour les formations destinées aux demandeurs d'emploi : AFPA, ASP, Pôle emploi, régions Bretagne, Haute-Normandie, Picardie, Poitou-Charentes, Auvergne, Centre, Pays de la Loire ; traitement Dares (Brest). Pour les contrats de professionnalisation : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation. France entière.

Par ailleurs les formations destinées à être « plus à l'aise ou plus efficace dans son travail » représentent un peu plus des trois quarts des formations suivies. Parmi elles, les formations visant le maintien à niveau dans l'emploi concernent davantage les hommes. Si les formations visant un

40 - <http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-090R.pdf>

changement d'emploi concernant hommes et femmes dans la même proportion (5%), les formations extra-professionnelles sont suivies un peu plus souvent par les femmes (8% contre 6%).

Les types de formation sont relativement comparables. Plus de 7 formations sur 10 correspondent à des cours et des stages, séminaires ou conférences. Les cours ou stages sont légèrement plus souvent suivis par les femmes et les séminaires et conférences par les hommes (20% contre 16% des formations suivies par les femmes).

Formation de femmes en situation de précarité : l'exemple de « Tissons la solidarité »

Depuis 2004, le réseau *Tissons la solidarité*, qui fédère et anime 70 structures d'insertion, a permis de réinsérer de nombreuses femmes dans le monde du travail en leur offrant un travail et une formation autour des activités de tri, de remise en état et de revente du vêtement de seconde main. Le don transformé, récupéré et recyclé devient alors un véritable outil de resocialisation et de remise au travail.

Le réseau accueille 1900 salarié.e.s en insertion par an dont 83% de femmes et compte 400 permanent.e.s. Il offre des formations créées avec les entreprises du luxe, qui répondent à leurs besoins : formation vente en boutique de luxe et formation retouches

En 2016, le réseau Tissons la Solidarité décide de ne plus se limiter à l'insertion par l'Activité Économique et met en place sa formation au sein du monde des entreprises de l'Habillement, qui permet de faire bénéficier aux salarié.e.s en insertion d'une formation autrefois réservée aux salarié.e.s du milieu ordinaire. Grâce à Opcalia et les Fonds Paritaires, le réseau propose une action de formation collective (POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective) à l'initiative des branches professionnelles de l'habillement financée par OPCALIA et les fonds paritaires. Cette formation permet aux salarié.e.s en insertion d'obtenir un CQPI (Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches) Vendeur-Conseil.

Les résultats :

Tissons : 50% de taux de retour à l'emploi dès la fin de la formation, le même taux que Pole emploi 6 mois après la formation.

Ce taux atteint 31% pour Tissons la Solidarité (chiffres 2015), à comparer au taux de retour à l'emploi pérenne grâce à l'Insertion par l'Activité Économique qui selon le rapport de l'IGAS en 2013, s'élève à 11,70%.

4.5. Formation continue des salarié.e.s

En ce qui concerne les formations pour les salarié.e.s, les données montrent de très nombreuses inégalités d'accès.

Si la durée moyenne par stagiaire des cours et stages financés par les entreprises est globalement équivalente pour les femmes et pour les hommes (elle est de 28 heures pour chacun des deux sexes), la **valorisation financière de la formation est plus accentuée pour les hommes : 6,7% des femmes** bénéficient d'une **augmentation de salaire après formation** contre **8,5% des hommes**.

En outre, on constate une nette différence concernant les formations qui visent un diplôme ou une qualification reconnue puisque les hommes déclarent cet objectif pour 21% des formations

qu'ils ont suivies contre 13% en ce qui concerne les femmes. En outre, **11% des formations des hommes préparent à un concours ou un examen contre 4% de celles suivies par les femmes.**

On peut aussi noter que le taux d'accès à la formation des femmes dans les grandes entreprises, où la formation est plus aisément monnayable en termes d'évolution de carrière est nettement inférieur à celui des hommes, 51,9% contre 58,6% pour les hommes (Cf 3.1.3).

L'étude, réalisée par le Cereq⁴¹, des données du dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salarié.e.s (Défis), qui met en relation les pratiques des entreprises avec les parcours professionnels de leurs salarié.e.s, ainsi que les formations qu'ils ont suivies est très éclairante sur ce point. 4500 entreprises représentatives du secteur marchand (hors agriculture) à partir de 10 salarié.e.s ont été interrogées en 2015 ainsi qu'un panel de 16 000 individus, qui étaient salarié.e.s en décembre 2013 d'une des entreprises répondantes du volet Entreprises. L'étude montre notamment que deux tiers des salarié.e.s souhaitent se former quel que soit le niveau de qualification. « Dans l'ensemble, le souhait de se former est très lié à celui de faire évoluer son activité et à celui de prendre davantage de responsabilités. En revanche, les ouvrier.ère.s non qualifié.e.s et les employé.e.s de commerce qui veulent se former aspirent davantage à changer de métier, trouver un autre emploi ou changer d'entreprise. »

La réalité de la formation est différente. Si on distingue 3 types de formation professionnelle continue : les formations « spécifiques à l'entreprise », les formations « spécifiques au secteur d'activité » et les formations « générales », c'est-à-dire utilisables dans différents secteurs d'activité, les femmes ont moins de chances de participer aux formations générales ; or, ce sont celles qui permettent d'accéder aux promotions.

1 Aspirations professionnelles associées au souhait de se former (selon la catégorie sociale)

%	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Part d'individus qui souhaitent se former (dans les 5 années à venir)	72	74	68	72	60	60	68
Parmi eux, part des individus qui souhaitent... (dans les 5 années à venir)							
Prendre davantage de responsabilités	68	65	68	63	63	65	65
Faire évoluer le contenu de son activité	85	82*	82	73	80	76	81
Changer de métier ou de profession	36	38	51	58	41	54	43
Trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	43	45	50	66	43	54	48

Source : Cnefp-Cereq, Defis 2015.
 Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.
 *Parmi les salariés occupant un emploi de catégorie profession intermédiaire ayant exprimé le souhait de se former dans les 5 prochaines années, 82% d'entre eux déclarent souhaiter faire évoluer le contenu de leur activité.

En dépit d'aspirations à se former, largement exprimées quel que soit le niveau de qualification, la part des salarié.e.s ayant formulé une demande de formation suit la même tendance inégalitaire que l'accès effectif à la formation. Ainsi, 56% des cadres ont suivi au moins une formation à visée professionnelle au cours des 18 mois précédant l'interrogation contre 22 % des ouvrier.ère.s

41 - Jean-Marie Dubois, Ekaterina Melnik-Olive, **La formation en entreprise face aux aspirations des salariés**, Céreq Bref, n°357, 2017, <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/La-formation-en-entreprise-face-aux-aspirations-des-salaries>

non qualifié.e.s (cf. Tableau suivant). Les salarié.e.s occupant les emplois les moins qualifiés sont également ceux.elles qui ont formulé le moins de demandes de formation dans les 12 derniers mois (19 % des ouvrier.ère.s non qualifié.e.s contre 50 % des cadres).

2 Taux d'accès à la formation vs souhaits et demandes de formation (selon le niveau de qualification)

%	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Part d'individus qui souhaitent se former (dans les 5 années à venir)							
Oui	72	74*	68	72	60	60	68
Part d'individus qui ont fait une ou plusieurs demandes de formation (au cours des 12 derniers mois)							
Oui	50	37	30	23	19	19	31
Non, mais ils avaient la possibilité de le faire	36	42	44	43	52	47	44
Non, ils ne pouvaient pas faire de demande	14	21	26	34	29	34	25
Part d'individus ayant suivi une ou plusieurs formations (au cours des 18 derniers mois)							
Oui	56	47	38	27	34	22	40

Source : Cnefp-Céreq, Defis 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

*74 % des salariés occupant un emploi de catégorie profession intermédiaire déclarent souhaiter se former dans les 5 prochaines années.

Lorsqu'une entreprise finance la formation de ses salarié.e.s (ce qui est très majoritairement le cas en France), elle cherche logiquement à ce que la formation réponde à ses propres objectifs : satisfaire aux obligations légales (objectif déclaré par 75 % des entreprises formatrices), accompagner des changements (67 %), introduire de nouvelles pratiques professionnelles (52 %), etc. 43 % d'entre elles utilisent également la formation comme un moyen de motiver ou fidéliser leurs salarié.e.s. Les formations de type obligatoire interviennent plus souvent dans la formation des moins qualifié.e.s, tandis que les cadres bénéficient plus souvent de formations « de motivation », a priori plus susceptibles de tenir compte de leurs souhaits. **Alors que les ouvrier.ère.s accèdent moins à la formation en entreprise, il s'agit pour elles et eux plus souvent de formations qu'ils perçoivent comme « imposées ».** C'est notamment le cas de deux tiers des ouvrier.ère.s qualifié.e.s qui sont formé.e.s (contre 49 % des cadres).

Les modes de sélection dans la formation ainsi que les liens entre formation et promotion dépendent de la nature de la formation suivie et des objectifs poursuivis par l'employeur.se et l'employé.e. Certaines formations, comme celles visant l'adaptation immédiate au poste de travail ou encore les formations règlementaires obligatoires ne présentent pas nécessairement de lien avec une progression individuelle de carrière. Havet (2006) et Havet et Lacroix (2013) étudient les rendements de la formation pour les hommes et les femmes en lien avec les mécanismes de sélection dans la formation générale et spécifique. L'effet sur le salaire et les chances d'être promu de la formation varie selon le genre mais aussi le type de formation concernée. Ainsi, Havet et Lacroix (2013), montrent que les rendements de la formation sur le salaire en France sont plus favorables aux femmes.

L'étude sur les pratiques managériales de Couprie et Melnik⁴², dont sont extraits les trois tableaux suivants, montre que les **chances de promotion ont été plus élevées pour les hommes que pour les femmes de leur échantillon (17% contre 10%)** ; or s'il n'y a pas de différence de suivi pour les formations spécifiques, les hommes suivent davantage de formations générales. (données 2010)

Les hommes et les femmes face à la promotion interne et à la formation continue

	Femmes (%)	Hommes (%)
FC Générale	33	38
FC Spécifique	11	10
Promotion (mob. ascendante)	10	17

Source : Difes 2, Céreq, Volet Salarié (données pondérées). FC – formation continue.

Une des principales sources d'inégalités provient de la plus faible existence de promotions dans les métiers féminins ; en outre, quel que soit le métier, les hommes sont plus promus que les femmes.

Promotion et formation selon les types de métiers

	Femmes (%)	Hommes (%)	Ensemble (%)
Métiers « Féminins »			
Formation Générale	28	33	29
Formation Spécifique	12	9	11
Promotion	7	13	8
Métiers « Masculins »			
Formation Générale	41	39	40
Formation Spécifique	12	11	11
Promotion	11	16	15
Métiers « Mixtes »			
Formation Générale	34	37	35
Formation Spécifique	10	8	9
Promotion	12	20	16

Source : Difes 2, Céreq, Volet Salarié (données pondérées). La typologie des métiers a été élaborée par les auteures à partir des données DADS 2010.

Mais le tableau suivant montre que le lien entre formation et promotion est plus fort chez les femmes. L'écart d'accès à la formation générale atteint 16 points chez les femmes (44% des promues et 28% des non-promues ont suivi une formation générale), contre 4 points chez les hommes.

Accès à la formation en entreprise selon la promotion, par genre

	Promus en 2010, en %				Non-promus en 2010, en %			
	FG seule	FS seule	FG et FS	Ni FG, ni FS	FG seule	FS seule	FG et FS	Ni FG, ni FS
Hommes	38	8	6	48	34	6	3	56
Femmes	44	11	5	40	28	8	3	61
Ensemble	40	9	6	46	32	7	3	58

Source : Difes 2, Céreq, données pondérées. Note : FG : formation générale. FS : formation spécifique. Lecture : parmi les hommes promus en 2010, 48 % n'ont pas eu de formation en entreprise, contre 40 % des femmes promues. En revanche, parmi les hommes non promus en 2010, 56 % n'ont pas été formés en entreprise contre 61 % des femmes non promues. Les coefficients de pondération ont été utilisés pour ces calculs.

Si les femmes valorisent mieux la formation que les hommes, alors les pratiques RH favorisant l'accès à la formation générale de femmes auraient un impact positif indirect sur leurs chances de promotion. On peut évidemment noter qu'inversement, c'est à des personnes qu'elle

42 - <http://www.cereq.fr/publications/Net.Doc/Les-pratiques-managerialles-peuvent-elles-reduire-les-inegalites-professionnelles-de-genre-L-exemple-de-la-promotion-et-de-la-formation>

entend promouvoir qu'une entreprise propose des formations générales ; mais de la même manière c'est en demandant une formation générale qu'un.e salarié.e indique son souhait d'évolution de carrière. C'est bien en facilitant **l'information** sur les formations et **l'accès** à la formation des femmes qu'il faut agir, et c'est bien en incitant les DRH et les dirigeants d'entreprise à le faire que l'on ira vers plus d'égalité professionnelle.

Or, ce n'est pas toujours ce qui se passe. Le tableau suivant est très instructif sur ce point : les femmes ont **moins accès à l'information sur les formations** offertes par leurs entreprises (23% déclarant n'être pas informées contre 16% des hommes), la différence provenant essentiellement de **l'attitude de leur hiérarchie**, 41% des hommes recevant principalement l'information sur les possibilités de formation par leur hiérarchie contre 35% des femmes.⁴³

Tableau 1-43 • L'information autour de la formation selon le sexe (%)

Sexe	Vous êtes (étiez) principalement informé(e) des possibilités de formation par...						
	Votre hiérarchie	Votre responsable de formation ou des ressources humaines	Vos collègues de travail	Les représentants du personnel	S'est informé par lui (elle)-même	Pas informé	NSP
Homme	41	18	6	5	11	16	2
Femme	35	17	6	3	12	23	4
Ensemble	39	18	6	4	12	19	3

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus. Lecture : 41% des hommes déclarent être informés des possibilités de formations dans leur entreprise d'origine par leur hiérarchie (contre 35% des femmes).

La même étude, dont les quatre tableaux suivants sont également extraits, montre que **les femmes sont moins nombreuses à bénéficier d'entretiens professionnels, et lorsqu'elles en bénéficient, sont moins nombreuses à y discuter leurs besoins de formation** ou perspectives de formation.

Tableau 1-10 • L'entretien professionnel selon le sexe (%)

Sexe	Ont réalisé un entretien pro dans les deux dernières années*	Parmi eux, ont évoqué lors de cet entretien...		
		...ce qu'ils apprennent dans leur travail	... les besoins de formation	...les perspectives de carrière
Homme	68	81	81	83
Femme	63	78	78	77
Ensemble	66	80	80	80

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *dans les deux dernières années, si le salarié est toujours dans l'entreprise d'origine ; sinon dans les deux années précédant le départ.

Lecture : 63% des femmes ont déclaré avoir réalisé un entretien professionnel, parmi elles 78% ont abordé leur besoins de formation lors de l'entretien.

On pourrait s'imaginer que de fait les femmes cherchent moins à obtenir de formations générales, leur permettant d'obtenir une nouvelle qualification ou de se réorienter. Ce n'est

43 - www.cereq.fr/content/download/19505/170232/file/CETUDES-13.pdf

absolument pas le cas, au contraire, les femmes sont plus nombreuses à demander une formation y compris une formation longue dans le cadre du CIF.

Tableau 1-23 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ? (Selon le sexe) (%)

Sexe	% ayant fait une demande de formation en entreprise d'origine*	Parmi les demandes, au moins une dans le cadre d'un CIF, %	Le taux de demande de CIF calculé sur l'ensemble des salariés, %
Hommes	31	15	5
Femmes	32	22	7
Ensemble	32	18	6

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * pour les personnes toujours en entreprise d'origine en 2015, il s'agit d'une demande de formation au cours des 12 derniers mois. Pour les personnes qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine, il s'agit de la demande faite à l'entreprise d'origine au cours des derniers mois précédant le départ.

Lecture : 31% des hommes ont fait une demande de formation dans l'entreprise d'origine ; parmi eux 15% ont fait au moins une demande de CIF. La part des hommes ayant fait au moins une demande de CIF est de 5%.

Les femmes ont toujours simplement moins la possibilité de suivre les formations qu'elles demandent ou souhaitent en suivre.

Tableau 1-37 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon le sexe) (%)

Sexe	Oui, à toutes %	Oui, à une partie seulement %	Non, pour aucune demande %
Homme	45	20	35
Femme	40	20	40
Ensemble	43	20	37

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Lecture : 40% des femmes ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine ont pu participer à toutes les formations demandées (contre 45% des hommes).

Inversement, elles se sentent moins libres de refuser une formation ou de la modifier : elles acceptent donc plus facilement les formations proposées.

Tableau 1-64 • Compétences et souhait de se former selon le sexe (%)

Sexe	Peuvent utiliser pleinement leurs compétences	Certaines compétences manquent	Souhait de se former dans les 5 prochaines années
Homme	70	50	66
Femme	62	53	71
Ensemble	67	51	68

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Lecture : 70% des hommes déclarent pouvoir utiliser pleinement leurs compétences dans l'entreprise d'origine (contre 62% des femmes), 50 % des hommes déclarent que certaines compétences leurs manquent (contre 53% des femmes) et 66% des hommes déclarent souhaiter se former dans les 5 prochaines années (contre 71% des femmes).

Là encore, si les femmes suivent moins de formation ce n'est ni parce qu'elles en demandent moins ni parce qu'elles en refusent plus !

De même, on ne peut accuser les femmes de se satisfaire de leur situation actuelle ou de considérer qu'elles ont toutes les compétences nécessaires. Au contraire, elles souhaitent davantage se former pour changer de métier ou obtenir un diplôme ou une certification.

Tableau 1-30 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon le sexe) (%)

Sexe	être plus efficace dans son travail	accompagner un changement dans son activité	prendre davantage de responsabilités	changer de métier ou profession	trouver un autre emploi ou créer une entreprise	obtenir une habilitation en lien avec la réglementation	obtenir un diplôme ou une certification	éviter de perdre son emploi	mieux connaître son environnement de travail
Homme	86	52	57	19	14	37	32	11	67
Femme	85	53	47	23	15	23	35	12	65
Ensemble	85	52	53	20	14	32	33	11	66

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Lecture : 47% des femmes ayant effectué une ou plusieurs demandes de formation ont déclaré qu'au moins une demande avait pour but de prendre davantage de responsabilités.

Ces résultats tendent à montrer l'existence d'une vraie discrimination en ce qui concerne l'offre de formation faite aux femmes.

Recommandation : Il apparaît essentiel de renforcer l'information des femmes sur les formations offertes par leur entreprise ou dans le cadre d'une reconversion : afficher le plan de formation de l'entreprise, veiller à ce que l'offre de formation soit accessible à toutes et tous. Les modalités pratiques peuvent différer selon le type d'entreprise et l'accès du personnel à un intranet, mais il serait utile d'aborder ces questions lors des négociations d'entreprise.

Mais la différence ne s'arrête pas là : une fois la formation adéquate proposée et acceptée, il est plus difficile pour une femme de suivre une formation. La présence d'enfants étant le facteur essentiel, mais non unique : ainsi, en particulier, dans les zones rurales, l'éloignement du lieu de formation est un autre facteur limitant.

4.6. Focus : Se former pour transformer sa carrière, ce n'est pas si simple pour une femme

Une étude réalisée en 2014 par le Cereq ⁴⁴ permet d'appréhender les freins à la formation tels que vus par les salarié.e.s. L'étude des deux tableaux ci-après permet de retrouver les inégalités déjà constatées entre hommes et femmes. Comme principal frein à la formation, 9% des femmes contre 5% des hommes citent « **l'incompatibilité avec les responsabilités familiales** » et 6% des femmes contre 4% des hommes « **l'éloignement du lieu de résidence** », qui est pour partie associé au premier facteur. Les moins qualifiées et les plus défavorisées économiquement sont les plus pénalisées : elles ne peuvent trouver les moyens de déléguer une partie de la charge familiale (notamment la garde des enfants), au contraire des plus qualifiées, dotées de capacités économiques leur permettant d'organiser plus facilement leur disponibilité. Selon toute logique, ce frein à la formation est plus souvent exprimé par les salarié.e.s âgé.e.s de 30 à 39 ans, décennie de la vie

44 - <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Cereq-Bref/Les-freins-a-la-formation-vus-par-les-salaries>

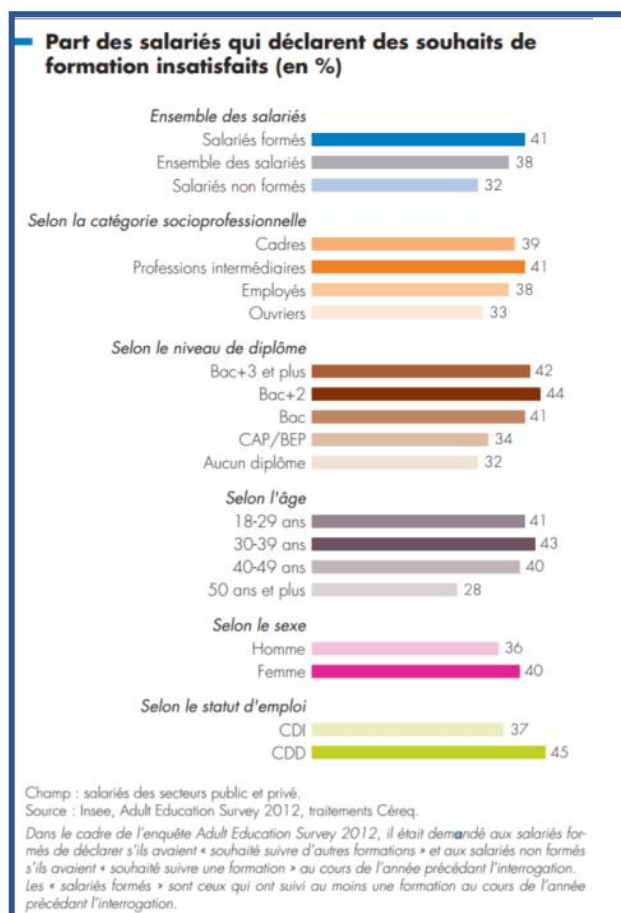
critique au regard de la charge familiale, souvent lourde du fait du jeune âge des enfants. Il est également plus souvent évoqué par les employé.e.s, parmi lesquels les femmes sont largement majoritaires.

Les principaux freins à la formation des salariés (%)

	Incompatibilité avec la charge de travail / l'emploi du temps	Formation trop chère – problèmes financiers	Refus de l'employeur	L'employeur n'a pas aidé	Incompatibilité avec les responsabilités familiales	L'individu n'a pas trouvé la formation qui lui convenait**	Formation trop éloignée du lieu de résidence	L'individu n'avait pas les prérequis ou le niveau de base demandé
Ensemble des salariés	21*	18	17	16	7	6	5	5
<i>Selon la catégorie socioprofessionnelle</i>								
Cadres	34	15	17	14	7	5	4	0
Professions intermédiaires	24	17	19	16	6	7	4	2
Employés	15	19	15	15	9	6	6	6
Ouvriers	12	20	15	18	5	7	4	10
<i>Selon l'âge</i>								
18-29 ans	19	26	15	14	8	3	6	4
30-39 ans	20	18	17	13	10	6	5	4
40-49 ans	24	13	16	18	5	7	5	7
50 ans et plus	20	15	18	18	5	10	3	2
<i>Selon le sexe</i>								
Homme	21	17	17	16	6	7	4	5
Femme	20	19	17	15	9	6	5	4
<i>Selon le contrat de travail</i>								
CDI	23	15	18	17	8	6	3	5
CDD	11	33	9	10	6	6	10	9

Champ : salariés des secteurs public et privé ayant souhaité se former (s'agissant des non-formés) ou se former davantage (s'agissant des formés) qui ont déclaré au moins une raison les en ayant empêchés. Les raisons qui représentent moins de 2 % des déclarations n'apparaissent pas dans le tableau.
Source : Insee, Adult Education Survey 2012, traitements Céreq.
* Lecture : 21 % des salariés relevant du champ indiqué ci-dessus ont avancé comme principal frein à leur formation l'incompatibilité avec la charge de travail.
** Bien qu'évoquée par 6 % des répondants, la raison « n'a pas trouvé la formation qui lui convenait » est difficile à interpréter car rien n'est dit de ce que recouvre cette non-convenance. Elle ne fera donc l'objet d'aucun commentaire.

De fait, seulement 46% des personnes en recherche d'emploi ayant accédé à des formations dans le cadre du plan 500 000 en 2015 sont des femmes. (Source Pole Emploi, PLF 2018). Et, comme l'indique le tableau suivant, les salarié.e.s déclarant des besoins de formation insatisfaits sont pour 60% des femmes.



Comme l'expliquent C. Budaci et J. Eneau⁴⁵, les formations de longue durée, qui constituent la plus grande part des formations qualifiantes permettant l'évolution dans la carrière, sont celles dans lesquelles beaucoup de femmes ne peuvent s'engager. La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale les rendant plus vulnérables et moins disponibles, elles partent alors moins souvent et moins longtemps et sont parallèlement moins sollicitées par les employeur.se.s pour partir en formation.

Leur enquête auprès de femmes cadres trouve que « plus qu'une discrimination vécue dans le travail, les éventuelles inégalités d'accès à la formation ressortent plutôt de difficultés liées à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle que de freins exogènes, liés à l'environnement de travail ou à des politiques managériales discriminatoires. »

Les inégalités sont effectivement encore plus grandes lorsqu'il s'agit de formations hors temps de travail. Se former en dehors de son temps de travail permet aux individus de choisir une formation permettant une reconversion dans un autre métier, et pourrait ainsi concerner des femmes qui ont suivi des études « féminines » et souhaitent se réorienter vers des métiers plus porteurs, notamment dans les filières numériques, scientifiques ou techniques. Cependant, la responsabilité de la vie familiale incombant encore de fait majoritairement aux femmes, elles trouvent difficile voire impossible de dégager le temps et les moyens nécessaires.

De fait, on peut regretter qu'avec la suppression du DIF, ait été également supprimée l'allocation de formation, qui permettait de compenser les frais annexes : garde d'enfants,

45 - <https://halshs.archives-ouvertes.fr/hal-00703587/document>

transports, achat éventuel de matériel nécessaire à la formation. Si donner à l'individu la responsabilité de sa formation et l'inciter à la faire hors temps de travail peut être une excellente idée en termes d'investissement personnel, et un développement logique dans un monde du travail où l'emploi est de moins en moins lié à une seule entreprise, cela crée aussi de très fortes inégalités entre les hommes et les femmes, en particulier à l'égard des mères de famille, compte tenu du déséquilibre dans le partage des tâches familiales.

Mais il serait trop simple de considérer que, parce qu'elles ont des enfants, les femmes sont moins disponibles pour se former. De fait, **elles sont plus nombreuses que les hommes à se former en dehors de leur temps de travail !** 43% des hommes ont eu une formation pendant leur temps de travail contre 41% des femmes qui sont 5% à avoir suivi une formation sur leur temps libre contre 3% des hommes.

Tableau 4-4 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon le sexe (%)

Sexe	% Toujours dans l'entreprise d'origine	Formation dans le cadre du travail	Formation sur le temps libre	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	Période de professionnalisation
Homme	80	43	3	27	18	9	5
Femme	75	41	5	25	18	8	3
Ensemble	78	43	3	26	18	9	4

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine.

Lecture : Parmi les salariés hommes qui sont toujours dans l'entreprise d'origine, 43% ont suivi au moins une formation dans le cadre du travail (contre 41% des femmes).

La formation continue ne parvient donc pas à jouer le rôle de rétablissement de l'égalité qui pourrait (devrait?) être le sien. Il semblerait même qu'elle renforce les inégalités en tout cas entre les femmes ayant des enfants et le reste de la population active.

L'objectif d'un égal accès à la formation et à la certification professionnelle apparaît donc déterminant quant à la présence des femmes dans les postes à responsabilités.

Aujourd'hui, les femmes bénéficient moins de formations permettant une évolution de carrière. Pourtant il est possible de transformer la situation, et cela en suivant quelques recommandations :

Recommandation : Former les **professionnel.le.s** pour qu'ils.elles apprennent à combattre les stéréotypes et préjugés dans les conseils apportés et formations dispensées.

Recommandation : Dans les entreprises, rendre obligatoire une **sensibilisation de l'encadrement** aux questions d'égalité, ne serait-ce que par un message électronique précédant la campagne **d'entretiens annuels d'évaluation** ; dans les entreprises où existent des grilles et fiches-types pour ces entretiens veiller à ce que la case « besoins de formation » soit toujours remplie.

4.7. D'autres mécanismes concourent à renforcer l'inégalité liée à la formation

Les différences concernant le choix des métiers, la moins grande reconnaissance des compétences nécessaires pour les métiers considérés comme « féminins », et la différence dans le

comportement de la hiérarchie d'une entreprise face à la formation des femmes expliquent une grande partie des inégalités. Mais il y a d'autres facteurs, tout aussi sournois.

4.7.1. Focus : La relation entre droit à formation et temps de travail, autre source d'inégalité : la question du temps partiel

30% des femmes sont à temps partiel contre 7% des hommes⁴⁶, et les femmes représentent 80% des salarié.e.s en temps partiel. Leur poids au sein des emplois à temps partiel les désavantage au regard de l'accès à la formation. Le taux d'accès à la formation continue des salarié.e.s à temps partiel est de 28% contre 38% pour les salarié.e.s à temps complet. Selon le Céreq, (Quand la formation continue, 2014), les salarié.e.s à temps complet affichent une espérance annuelle de formation de 20 heures contre 6 heures pour les salarié.e.s à temps partiel.

Les salarié.e.s à temps partiel « subi » accèdent moins fréquemment à la formation : seul.e.s 6% déclarent avoir suivi une formation au cours des trois derniers mois contre 10 % des salarié.e.s à temps partiel « choisi » et des salarié.e.s à temps complet.⁴⁷ Ce dernier chiffre montre bien toute l'injustice de la situation de personnes, en grande majorité des femmes qui n'ont pas choisi d'être à temps partiel, exercent des métiers peu qualifiés mais ont moins de chances de s'en sortir par une formation.

Les salarié.e.s à temps partiel déclarent plus souvent manquer de formation continue suffisante et adaptée pour effectuer correctement leur travail que celles et ceux à temps complet. Dans la fonction publique, ce sont les agents à temps partiel choisi qui sont le plus souvent dans ce cas (43 % contre respectivement 37 % et 39 % chez les agents à temps partiel subi et à temps complet), et dans le secteur privé, les salarié.e.s à temps partiel subi (42 % contre 34 % chez les autres).⁴⁸ Ce constat rejoint les résultats de la Dares montrant que les salarié.e.s à temps partiel subi sont moins nombreux à avoir suivi une formation au cours des trois derniers mois que les salarié.e.s à temps partiel choisi et les salarié.e.s à temps complet.

Recommandation : Donner les mêmes droits aux salarié.e.s à temps partiel concernant l'alimentation du compte personnel de formation, soit 20 heures par an, sans préjudice des abondements complémentaires. Le financement supplémentaire, s'il s'avérait nécessaire, pourrait provenir de l'Etat. Cette mesure pourrait ne s'adresser qu'aux personnes à temps partiel désireuses d'obtenir une qualification professionnelle pour un métier à fort potentiel de recrutement. Au lieu d'être systématique, l'abondement ne se ferait que pour permettre d'obtenir la qualification souhaitée dans un métier en tension.

4.7.2. Focus : (Re)donner confiance en soi

Un tiers des personnes interrogées par l'Insee et la Dares dans le cadre de l'enquête de 2012⁴⁹ indiquent qu'elles se sont senties empêchées à un moment donné de suivre une formation : si les responsabilités familiales et le coût sont les obstacles les plus cités, dans 34% et 31% des cas

46 - http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synth_Statn4_internet.pdf

47 - http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/table_ronde_egalite_prof_QVT.pdf

48 - https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/temps-partiel-2016.pdf

49 - Gossiaux S et Pommier P, Insee Première ; octobre 2013, n° 1468, la formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salarié.e.s des grandes entreprises et les plus diplômés : l'environnement professionnel est décisif

respectivement, 24% des empêchements correspondent au fait de ne pas trouver de formation adaptée. En outre, pour 11% des personnes, le projet de formation a été contrarié par le manque de pré-requis, proportion qui atteint 22% parmi les personnes en recherche d'emploi. Chez les personnes n'ayant suivi aucune formation dans l'année, 13% estiment ne pas avoir le niveau requis, un taux qui monte à 21% pour les personnes au chômage. On peut de fait se demander si déclarer n'avoir pas trouvé de formation adaptée ne cache pas aussi l'impression de ne pas être à la hauteur.

Il serait essentiel de faire bénéficier le plus possible de personnes d'un CEP commençant par un bilan positif des compétences et de l'expérience acquise avant toute entrée en formation, mais aussi à l'occasion de tout refus de formation par l'employeur.se, par exemple s'il est réitéré.

4.7.3. Focus : les femmes immigrées - des compétences inexploitées

Le rapport d'Olivier Noblecourt sur l'égalité pour les femmes migrantes rapporte des statistiques qui montrent que si on assiste à une élévation scolaire des migrants au cours du temps, en particulier des femmes, ils, et encore plus elles, rencontrent de grandes difficultés pour traduire leurs qualifications en places effectives sur le marché du travail. En moyenne 45% des immigrées ont un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat. Si la proportion de diplômées est plus élevée parmi celles qui arrivent de l'Union Européenne, celles qui proviennent de pays non européens ont aussi un bagage scolaire, quoique moins important.

Diplôme obtenu par les immigrées de 18 à 50 ans nées hors UE à 27

Pays d'origine	Aucun diplôme	BEPC ou diplôme équivalent	CAP, BEP ou diplôme équivalent	Baccalauréat ou équivalent	Diplôme enseignement supérieur
Algérie	30	19	19 17	17 13	132
Maroc et Tunisie	37	15	14	11	22
Afrique sahélienne	52	26	7	6	10
Afrique guinéenne ou centrale	19	24	15	21	22
Asie du sud-est	26	13	15	18	28
Turquie	36	32	11	12	9
Pop. majoritaire féminine	9	8	25	21	37

Source: enquête TeO, enquête sur la diversité des populations en France, INED, 2010.

Ce rapport montre également l'hétérogénéité de la formation des femmes immigrées, en particulier en fonction de leur pays d'origine : les femmes qui viennent du Cameroun ou de la République Dominicaine sont majoritairement diplômées, les autres, du Sénégal ou du Mali sont plus souvent sans aucun diplôme à leur arrivée.

Cependant, elles se retrouvent toutes dans une situation défavorable par rapport à l'emploi⁵⁰ : le taux d'emploi des immigrées de 18 à 50 ans est de 58%, 17 points au-dessus de la population native féminine, cet écart atteignant 21 points si on ne considère que les immigrées d'origine non européenne. On ne retrouve pas cette différence chez les hommes. Le chômage des femmes du Maghreb, d'Afrique sahélienne, de Turquie et d'Asie du sud-est est également plus élevé que celui des hommes des mêmes pays (18,2% contre 13,2%). Dans cette même population, 31 % des femmes sont sans activité (hors étudiants) contre 4,2 % des hommes. La situation est pire pour les personnes habitant dans les zones urbaines sensibles (ZUS): 34,5% des étrangères de 25 à 49 ans sont en emploi en ZUS, contre 60,0% de la même population et 76,2% des Françaises dans les autres

50 - <https://www.ined.fr/fr/publications/grandes-enquetes/trajec-toires-et-origines/>

unités urbaines.⁵¹ Même lorsqu'elles travaillent, les femmes immigrées sont souvent déqualifiées, d'autant plus qu'elles sont plus diplômées : 58 % des femmes en contrat d'accueil et d'intégration étaient en emploi dans leur pays d'origine avant leur départ ; or 27% seulement retrouvent un emploi en France.

Il y a de nombreuses causes, parmi lesquelles :

- la méconnaissance de la langue française
- la non-reconnaissance de diplômes, même lorsque ceux-ci correspondent à un curriculum français, comme dans le cas de diplômes obtenus en Afrique francophone
- la difficulté pour des femmes éloignées de leurs familles à faire garder gratuitement ou à peu de frais leurs enfants pour une formation, ou, a fortiori, un travail
- le fait que beaucoup de femmes immigrées travaillent dans l'économie souterraine qui ne leur donne aucun droit à formation.

Le conseil économique et social européen fait donc un certain nombre de recommandations⁵² :

- Organiser des formations linguistiques qui répondent aux besoins spécifiques des immigrées, qui soient orientées vers la recherche d'emploi et leur soient accessibles ;
- Accélérer les processus de reconnaissance des qualifications et expériences acquises à l'étranger, pour permettre aux femmes de trouver des emplois correspondant à leurs compétences et aspirations ;
- Éviter la déqualification, qui représente une perte de capital humain ;
- Considérer que le travail dans certains secteurs (nettoyage, garde d'enfants, soins aux personnes âgées, hôtels-café-restaurants, agriculture, etc.) peut offrir des opportunités pour les femmes immigrées moins qualifiées à condition de sortir ces secteurs du travail au noir, de les professionnaliser et de les valoriser, de former les femmes à ces métiers et de leur permettre d'évoluer dans leur carrière ;
- Soutenir les femmes entrepreneuses et stimuler l'éducation entrepreneuriale des femmes migrantes ;
- Impliquer les partenaires sociaux et la société civile dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.

Le parcours personnalisé d'intégration républicaine⁵³, mis en place par la loi du 7 mars 2016, permet à chaque bénéficiaire d'obtenir une formation civique et une formation linguistique pouvant aller jusqu'à 200 heures. Même si cela représente un progrès, notamment avec l'accroissement des heures réservées à l'apprentissage du français, il ne s'agit pas encore du service intégré de l'accueil, qui établirait, pour chaque bénéficiaire primo-arrivant, un parcours comprenant un accompagnement personnalisé, avec, selon les besoins et expériences préalables, un vrai droit à la formation, tant linguistique que qualifiante, une information sur les droits des femmes en France, et la mise en relation avec des associations spécialisées pour étendre leur réseau et faciliter leur installation et intégration. Un tel parcours pourrait, pour les femmes diplômées ou qualifiées dans

51 - C. Chevalier, La population des zones urbaines sensibles, Insee Première Dec 2010, n° 1328

52 - <http://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/integration-des-femmes-migrantes-sur-le-marche-du-travail>

53 - <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Accueil-et-accompagnement/Le-parcours-personnalise-d-integration-republicaine>

leur pays, leur apporter, notamment en les assistant pour leur demande auprès de l'ENIC-NARIC⁵⁴, une aide à la reconnaissance des diplômes, à l'obtention d'une attestation de comparabilité ou à l'orientation vers des formations permettant d'obtenir les certificats nécessaires à leur conversion sans qu'elles aient à recommencer toutes leurs études.

S'agissant des femmes non diplômées, notamment celles ayant eu un niveau faible de scolarisation dans leur pays, une fois leur parcours personnalisé accompli, ou lorsque leur niveau de français est suffisant, elles pourraient bénéficier d'un CEP, réalisé par des conseiller.ère.s formé.e.s spécifiquement. Ceci pourrait éviter la difficulté à passer d'un système réservé aux primo-arrivant.e.s au système de droit commun de la formation professionnelle, qui s'il est déjà complexe pour des natif.ve.s est presque impénétrable pour des nouveaux.elles arrivé.e.s. Ainsi, pour C Resselier⁵⁵, il y a de l'intérêt à combiner formation linguistique, formation professionnelle et activités, car une situation d'activité favorise l'apprentissage de la langue.

Recommandation : A l'issue du parcours personnalisé d'intégration républicaine, offrir à chaque personne un conseil en évolution professionnelle, réalisé par des conseiller.e.s formé.e.s spécifiquement, pour proposer les formations professionnelles adéquates et les moyens de les financer.

54 - European network of information - National academic recognition information centre

55 - <http://www.asfad.org/wp-content/uploads/2012/03/Actes-MDMV-11-février-20111.pdf>

Femmes en prison : une offre de formation très inégalitaire

Elles ne sont « que » 2500⁵⁶. Mais elles sont jeunes -une sur quatre a moins de 25 ans et une sur deux moins de 30 ans, peu qualifié.e.s, alors qu'une formation professionnelle serait essentielle à leur réinsertion, d'autant plus qu'elles sont très souvent isolées.

Mais de fait, rien n'est vraiment pensé pour elles. Les possibilités sont moindres en quantité et en diversité⁵⁷. Ce constat n'est d'ailleurs pas limité aux petits établissements. Par exemple, au Centre de Détention de Bapaume où sont incarcéré.e.s cent femmes et cinq cents hommes, une seule formation est proposée aux femmes, une « entreprise pédagogique virtuelle » alors qu'il y en a quatre pour les hommes : peinture, télé-conseil, cuisine et bureautique auxquelles ces dernières pourraient tout à fait aspirer. La non-mixité oblige également à organiser, avec des horaires décalés, donc avec un coût supérieur, des activités comme la formation au permis de conduire pour que les femmes comme les hommes puissent en bénéficier. S'y ajoute le fait que les formations proposées aux femmes restent trop souvent fondées sur des stéréotypes. Le Centre de détention de Rennes propose ainsi des formations, certes axées sur la réinsertion, mais qui se résument, en plus des ateliers pédagogiques, à une formation d'agents de restauration, une autre d'agents de propreté et une troisième de bureautique.

L'article 27 de la loi pénitentiaire⁵⁸ dispose que « sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements, et à titre dérogatoire, des activités peuvent être organisées de façon mixte. » De fait, les dérogations sont extrêmement rares ; pourtant lorsqu'elles existent, cela fonctionne, comme à la maison d'arrêt de Nantes. Le manque de personnel pour organiser les transferts entre des bâtiments différents est souvent la raison invoquée, et sans doute réelle. Mais cela ne peut expliquer la difficulté d'accès à des formations en ligne ou à des manuels scolaires et universitaires.

Recommandations :

Faciliter l'accès des femmes détenues à des formations en ligne avec coach lorsque des formations appropriées ne peuvent être organisées sur leur lieu de détention.

Poser le principe de la mixité des formations en prison. Sans modifier la loi, une circulaire pourrait demander à ce que, lorsqu'il s'agit de formations, il soit systématiquement dérogé au principe de non-mixité, les refus devant être motivés par la direction de l'établissement. Dans ce cas, il faudrait au minimum que les femmes puissent utiliser les locaux et les équipements de formation à certains horaires qui leur seraient réservés

56 - Les femmes incarcérées étaient 2448 au 1er décembre 2017.
http://www.justice.gouv.fr/art_pix/mensuelle_decembre_2017.pdf

57 - http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2013124R_Evaluation_formation_professionnelle_personnes_detenues_DEF.pdf

58 - Loi 2009-1436 du 29 novembre 2009 pénitentiaire

4.7.4. Le CPF, vers un accroissement des inégalités ?

Pour être éligibles au CPF, les formations doivent être diplômantes ou inscrites au répertoire des certifications de qualification professionnelle (CQP).

A priori, il s'agit là d'une garantie de qualité qui devrait profiter à tous et notamment aux personnes les moins bien formées ou à celles qui, étant écartées du monde du travail, ont moins accès à des conseils.

Or, de fait, le risque vient de la nature des qualifications reconnues par le registre : peu de CQP concernent des métiers majoritairement occupés par des femmes bien qu'elles soient très représentées dans les emplois peu qualifiés.

Sur 160 branches ayant créé des CQP⁵⁹ enregistrées, seulement 5 portent sur des branches où les femmes sont majoritaires. Un grand nombre de métiers occupés très majoritairement voire quasi-exclusivement par des femmes ne donnent lieu qu'à peu de spécialisations certifiantes. Pour un.e aide-soignant.e, devenir opérateur.trice de chambre mortuaire n'est pas forcément un objectif que tous.toutes souhaiteront poursuivre. Il existe certes une formation d'assistant.e en gérontologie, mais d'un niveau extrêmement limité – 15 heures - et ne permettant pas une réelle spécialisation malgré les immenses besoins en la matière. D'une manière générale, les qualités considérées comme « naturellement féminines » comme la communication sont sous-valorisées ce qui entraîne une hiérarchisation des savoirs dans la formation, comme si certaines compétences ou expertises, parce qu'elles étaient plus fréquemment possédées par des femmes, étaient moins dignes de reconnaissance. Le rapport du CESE sur les CQP⁶⁰ donne même l'exemple de la capacité d'écoute qui, chez une infirmière, est considérée comme une qualité correspondant à sa nature biologique ne nécessitant aucune compétence particulière alors que cette même capacité d'écoute est une compétence reconnue dans le métier de médecin.

En outre, parmi les CQP proposées par une même branche, leur intitulé s'adresse très peu aux femmes sauf pour des emplois du type « assistante ».

Le rapport du CESE déjà cité donne un exemple de CQP à destination d'un public surtout féminin qui montrent à quel point il est important de se pencher sur le référentiel de CQP.

La CQP employé.e familial.e polyvalent.e ne fait mention, ni dans la description du métier ni dans la liste des compétences attestées, du fait que les employé.e.s doivent porter et manipuler les personnes aidées alors que la description de la CQP d'ouvrier docker, (et bien que la manutention soit désormais largement mécanisée), inclut la « manutention de charges lourdes ou de marchandises » : la force physique, qualité « naturellement » attribuée aux hommes, est donc objectivée et rendue visible dans une CQP concernant plutôt des hommes, mais invisibilisée dans une CQP concernant surtout des femmes, bien qu'elle soit nécessaire dans les deux cas.

Il y a donc bien un enjeu pour les CQP : celui d'identifier les compétences naturalisées et/ou invisibilisées des femmes, souvent non-reconnues par les classifications professionnelles, et d'en faire de véritables qualifications. De plus, les CQP des autres branches sont rarement rédigées en langage neutre. Ces deux facteurs peuvent entraîner de nouvelles discriminations indirectes.

59 - Données CEREQ

60 - http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2016/2016_08_cqp.pdf

Recommandation : Accélérer le travail de révision de la classification en commençant par les métiers concentrant le plus de femmes (ATSEM, aides-soignant.e.s), afin de créer de nouvelles CQPs et de donner des possibilités d'évolution de carrières reposant sur des compétences complémentaires demandées dans le secteur (soins aux personnes atteintes de démence sénile, soins post-opératoires, soins palliatifs par exemple, soins aux adultes souffrant de handicaps mentaux ou maladies mentales etc...).

Recommandation : Procéder à la « neutralisation » de toutes les CQPs, non seulement sur le plan du vocabulaire mais aussi en vérifiant que leur contenu n'induit pas de discriminations, fondées notamment sur des compétences physiques, devenues inutiles avec l'évolution des métiers.

Recommandation : Suivre les recommandations du CESE en la matière à savoir :

- dans le cadre de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et dans les accords collectifs, porter une attention particulière :
 - au développement des CQP pour des activités employant majoritairement des femmes afin de parvenir à un rééquilibrage du niveau général de qualification femmes-hommes ;
 - à une égalité d'accès aux CQP pour les femmes et les hommes, notamment pour les personnes à temps partiel.
- lorsqu'il y a positionnement de CQP dans les grilles de classification, veiller à ce que celui-ci s'opère selon un principe d'évaluation objective des compétences et de « valeur égale femmes-hommes. Il s'agit ainsi d'éviter une hiérarchisation « androcentrée » des emplois et des qualifications.
- prévoir, dans les dispositions conventionnelles et les travaux paritaires d'encadrement et de mise en œuvre de leur dispositif de CQP, des modalités de rédaction permettant :
 - une information genrée dans le rapport d'opportunité pour évaluer plus finement les besoins de CQP et les publics concernés ;
 - un contenu des référentiels d'activités et de certification professionnelle sans stéréotype de sexe, qui prennent en compte toutes les compétences, y compris celles communément attribuées aux genres et considérées comme naturelles ;
 - pour les emplois majoritairement occupés par des femmes et faisant l'objet d'une CQP, une habilitation de l'ensemble des compétences et pas seulement celles communément considérées comme « féminines » ;
 - dans l'intitulé des CQP, l'utilisation de la forme féminine à côté de la forme masculine, des tournures neutres et des termes épicènes ;
 - de rendre compte de la mise en œuvre des CQP, dans leurs études, statistiques, tableaux de bord et évaluations, en intégrant des données et comparaisons genrées (accès aux CQP, formation, effet sur l'emploi et la carrière, etc.), participant de la mesure de l'égalité professionnelle, avec des indicateurs pertinents.
- veiller à la mixité dans la composition des instances concernées par la création et la mise en œuvre des CQP, c'est-à-dire les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les instances ad hoc, ainsi que les jurys de certification.

4.8. L'opportunité créée par la révolution numérique va-t-elle être manquée ?

4.8.1. Une tendance inquiétante

Les nouvelles technologies pourraient constituer une immense opportunité de parvenir à une mixité dès la création des nouveaux métiers. Là, aucune différence de force physique ne pourrait être utilisée pour expliquer qu'il ne s'agit pas d'une « orientation pour des filles ».

De fait, on rappelle souvent que la première personne à coder et à programmer était une femme, Ada Lovelace, en 1843. Les femmes utilisent autant internet que les hommes, et plus de 53 % des internautes en France sont des femmes.⁶¹

Le métier, les perspectives d'emplois et de carrière sont les principales raisons des choix d'étude pour plus de 88 % des étudiantes dans le numérique. Le même nombre se déclarent épanouies ou très épanouies dans leurs études.⁶²

Et pourtant, quasiment absentes des filières de formation aux métiers de l'informatique, les femmes demeurent faiblement représentées dans les directions des sociétés internet. Les femmes représentent en moyenne 32,5% de l'emploi du secteur informatique, et 21% des ingénieurs de l'informatique. La féminisation de ce métier perçu comme masculin est donc loin d'être négligeable.

Mais au lieu de s'améliorer la situation se dégrade : on constate depuis une dizaine d'années une importante chute du nombre de femmes dans les filières de formation à l'informatique. Cas extrême mais symptomatique, les Ecoles nationales d'ingénieurs (ENI) n'intègrent que 6,8% de femmes soit 200 jeunes femmes seulement sur un effectif de 2 934 élèves ingénieur.e.s. D'après Isabelle Collet, spécialiste des représentations des métiers de l'informatique, le retournement de la tendance date des années 1990. Dans les années 70, entre 40% et 60% des promotions étaient féminines. Cette proportion est aujourd'hui tombée à 15%. En 2013, seulement 23% des effectifs des entreprises du numérique étaient des femmes.⁶³

L'un des éléments d'explication serait la masculinisation de l'image des métiers de l'informatique. A l'instar des métiers de l'ingénierie, ils sont assimilés à des valeurs et des compétences masculines. "L'informatique est devenue un métier d'homme" lorsqu'on a cessé de l'associer à des tâches de gestion et qu'il est devenu, avec le développement des ordinateurs personnels, un métier de création technique à forte valeur ajoutée, précise la chercheuse.

Le rôle des expert.e.s dans les médias et les conférences ne doit pas être sous-estimé dans la représentation de certains métiers comme plus ou moins féminisée : alors que 10 à 15% des postes dans les STEM sont occupés par des femmes, elles ne sont que 2% à s'exprimer face au public sur le sujet.⁶⁴

Pourtant, il n'est pas trop tard pour agir : apprendre à coder ne nécessite pas une formation scientifique de départ. Devenir développeuse serait accessible à toutes les jeunes filles et femmes

61 - Mediametrie, internet global, 2017

62 - Syntec_Numerique_Les_femmes_dans_les_formations_du_numerique_0.pdf

63 - Syntec Numérique, Chiffres clés du secteur novembre 2014

64 - <https://atelier.bnpparibas/life-work/article/femmes-nouvelles-technologies-importance-education>

qui le souhaitent, si on leur en donnait la possibilité. Selon Charlotte de Broglie, “il faudra attendre une à deux générations pour constater un réel changement dans tout ce qui touche les sciences dures dans la mesure où elles impliquent un parcours académique complet. Pour ce qui est du numérique, la prise en main de celui-ci par les populations est un enjeu sociétal, la reconversion peut être très rapide.” Il est en effet tout à fait possible d’intégrer les bases du codage en quelques semaines.

On pourrait donc corriger une trajectoire inégalitaire née de l’éducation de base en utilisant la formation continue.

Le plan mixité numérique de 2017⁶⁵ comporte ainsi des mesures sur la formation continue, visant à promouvoir la diversité des métiers du numérique et l’attractivité des postes pour les femmes :

- Développer le mentorat des femmes en reconversion et des jeunes professionnelles pour favoriser leur insertion dans le numérique grâce au programme « Etincelles », lauréat de *la France s’engage* (Social Builder) ;
- Valoriser les carrières du numérique auprès des femmes grâce au plan métiers d’avenir au féminin (Cinov-IT et Syntech numérique) ;
- Développer un partenariat avec des organismes de formation afin de cibler les formations adressées aux demandeur.se.s d’emploi (Syntech numérique, CFA numérique) ;
- Avoir un minimum de 30% de femmes au global dans les promotions de Simplon comme demandé dans le cadre des labellisations Grande Ecole du Numérique (Simplon.co) ;
- Organiser des expositions photo sur les femmes du numérique dans des lieux emblématiques du numérique.

PROMOUVOIR LA DIVERSITE DANS LE NUMERIQUE

Le CIGREF, dans son rapport « gérer la diversité »⁶⁶, recense un certain nombre de bonnes pratiques favorisant la présence, la promotion et le maintien des femmes dans les entreprises du numérique en prenant notamment l’exemple de 2 entreprises :

1. **Une entreprise utilisatrice**, où les métiers du numérique (chef.fe.s de programme, développeur.se.s etc...représentent environ 8000 personnes, sans compter les vendeur.se.s et technicien.ne.s d’intervention dont les métiers nécessitent aussi de posséder des compétences en informatique, à des niveaux variables. Un effort particulier y est fait pour recruter, former, promouvoir et conserver les femmes.

- Sensibilisation des écoles métiers pour maintenir un accès à la formation équivalent entre les femmes et les hommes ;
- Fixation d’objectifs « sexués » pour garantir un accès équivalent des hommes et des femmes à la formation ;

65 - https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/plan_mixite_numerique_vf.pdf

66 - <http://www.cigref.fr/publications-numeriques/AFMD-CIGREF-gerer-la-diversite/files/assets/basic-html/page53.html>

- Remboursement des frais de garde des enfants lorsque les salarié.e.s suivent une formation hors de leur temps de travail habituel et/ou hors de leur lieu de travail habituel ;
- Création d'un dispositif visant à accompagner les membres du personnel qui rencontrent des difficultés pour faire garder leurs enfants dans le cadre de formations lourdes (ex. parcours de professionnalisation) : aide à la recherche de solutions de garde temporaire et remboursement des frais de garde ;
- Pour faciliter la mobilité interne
 - Création de passerelles entre les différents métiers du groupe ;
 - Création d'un module « acculturation aux métiers techniques » visant à faire évoluer l'image que les collaborateur.rice.s peuvent avoir des métiers « techniques » : ce module comprend une période de 2 à 3 jours de présence sur le terrain.

2. **Un éditeur de logiciels**, soucieux à la fois d'obtenir la main d'œuvre qualifiée dont il a besoin et de mieux refléter et comprendre ses client.e.s, développe une politique d'égalité professionnelle, qui lui a permis de passer en trois ans de 25% à 31% de femmes dans son personnel. Les mesures prises comprennent, entre autres :

- Création d'un programme décliné au niveau international, destiné aux candidat.e.s disposant d'un niveau Bac+5. Il est complété par un programme de mentoring. L'objectif est que 60% des bénéficiaires de ce programme soit des femmes (contre 52% en 2011) ;
- Elargissement du sourcing auprès de nouvelles écoles et universités : interventions de l'éditeur dans les écoles pour inciter les femmes à s'orienter davantage vers des formations techniques ou scientifiques, et casser l'image technique et masculine des métiers du numérique ;
- Mise en place d'ateliers pour préparer les collaboratrices aux entretiens de mi-année. Cette action part d'un constat effectué suite à l'analyse de l'enquête de satisfaction annuelle du groupe démontrant que les femmes se projettent significativement moins longtemps dans l'entreprise que leurs collègues masculins.
- Travail avec le réseau Women In Leadership pour mettre en œuvre un programme visant à augmenter la part des femmes dans les postes de direction et à lever différents freins qu'elles peuvent rencontrer. Il prévoit ainsi :
 - L'organisation de mises en situation pour faciliter la prise de parole en réunion ;
 - L'organisation de rencontres entre des collaboratrices et des femmes occupant un poste à responsabilité dans l'entreprise pour qu'elles puissent partager leurs expériences.

Bien évidemment, **dans les 2 entreprises, les mesures liées à la formation s'intègrent dans une politique globale**, s'intéressant aussi au développement de conditions de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, par exemple suppression des réunions organisées tard le soir ou tôt dans la matinée ou développement du télétravail.

4.8.2. Miser sur les secteurs innovants pour favoriser des trajectoires « atypiques »

Se posant en chantres de l'innovation, les secteurs du numérique et de la transition énergétique devraient être tout particulièrement favorables à des candidatures, que nous appellerons « atypiques », d'hommes sur des métiers occupés majoritairement par des femmes et vice-versa. De fait, les réorientations professionnelles de femmes dans ces secteurs **bénéficient de bonnes conditions d'accueil** aussi bien de la part des autres stagiaires, que des formateur.rice.s qui encouragent systématiquement la mixité, et des recruteur.euse.s intéressé.e.s par des candidatures atypiques⁶⁷.

Par ailleurs, dans les métiers associés à **l'économie numérique**, la réflexion sur la « fracture numérique », ou celle sur la fracture nord/sud dans le **secteur énergétique** obligent à une prise en compte de la nécessité – et de tout l'intérêt - de la diversité. Accessibles à tous niveaux de qualification, ces métiers peuvent représenter une opportunité professionnelle en cas de reconversion y compris pour des autodidactes ayant acquis par eux.elles-mêmes des compétences dans le champ des activités web⁶⁸. Mais sans volonté forte de le favoriser, ce type de parcours restera marginal ou très minoritaire.

Dans **la transition énergétique**,⁶⁹ plusieurs dispositifs publics sont mis en œuvre, favorisant le développement de l'emploi. Mais ces dispositifs risquent de ne pas toucher les femmes, très minoritaires parmi les effectifs en formation, au vu de cinq constats :

- Faible représentation des femmes dans les métiers dit verts et verdissants et singularité de leur positionnement dans la structure des qualifications des emplois de l'économie verte.
- Parmi les formations environnementales, le domaine lié à la transition énergétique, intitulé par le Commissariat général au développement durable « Maîtrise de l'énergie et énergies renouvelables », est celui où les femmes sont les moins présentes (3 % des effectifs dans les formations initiales environnementales en 2011).
- Difficulté à dépasser la barrière des stéréotypes, à lever les freins identifiés pour s'orienter vers ces métiers et leurs formations, quelle que soit la partie prenante concernée (entreprise, organisme de formation, d'accompagnement à l'emploi, jeune en formation initiale, demandeur.se d'emploi ou salarié.e en reconversion, etc.), et cela malgré des incitations financières ou des campagnes de sensibilisation.
- Des difficultés à s'insérer plus prononcées pour les femmes. En France, en 2013, trois ans après leur sortie de formation environnementale, elles sont 67 % à être en emploi, contre 74 % pour les hommes. Leurs contrats sont plus précaires : 31 % occupent un emploi à durée déterminée contre 21 % des hommes.

67 - <https://www.orm-paca.org/Les-transitions-professionnelles-tout-au-long-de-la-vie-Nouveaux-regards>

68 - Tel est le pari notamment relevé par différents acteurs de formation labellisés « Grande école du numérique » qui développent une offre de formation à destination des jeunes en situation de décrochage scolaire ou des adultes éloignés de l'emploi.

69 - L'analyse concernant les métiers de la transition énergétique est extraite du travail réalisé par l'OREF de PACA Formations diplômantes à la transition énergétique en région PACA, Juillet 2016

FOCUS SUR DEUX ACTIONS - PACA⁷⁰

En raison de l'enjeu lié au déploiement de la transition énergétique et des nouveaux besoins de main-d'œuvre qualifiée, plusieurs actions s'appuyant sur des dispositifs publics de formation et d'accès à l'emploi sont mises en place. Les femmes n'étant pas au rendez-vous, ces actions sont des opportunités pour agir sur les stéréotypes sexués. **L'enjeu est d'élargir le panel des formations professionnelles auxquelles se restreignent souvent les femmes lors de leur orientation et d'inciter les employeur.se.s à être vigilant.e.s et ouvert.e.s aux candidatures féminines.** Deux actions ciblant l'insertion dans des métiers liés à la transition énergétique sont retenues parmi d'autres pour cette observation. Elles ont toutes les deux permis à des femmes de s'insérer dans des métiers dits masculins et ont été réitérées. L'une d'entre elles a permis l'obtention d'un trophée de l'égalité professionnelle.

Action A : Quali'Job : « Quali'Job » s'inscrit dans le cadre du dispositif « Réussir l'emploi des femmes » piloté par la Maison de l'emploi Ouest-Provence et à l'initiative d'un grand groupe du secteur de l'énergie. Ce partenariat, mis en place début 2014, a été élargi par la suite à d'autres entreprises du bassin d'emploi en prévision de l'engagement du groupe à atteindre 30 % de femmes dans ses recrutements d'ici 2015. L'action a porté sur les métiers de la maintenance, communs à toutes ces entreprises actrices de la transition énergétique (efficacité énergétique, développement des énergies renouvelables, etc.). Le parcours, visant l'emploi et l'intégration de femmes sur des métiers traditionnellement occupés par des hommes (opérateur.rice ou technicien.ne de maintenance industrielle), a été élaboré selon une succession d'étapes : atelier de découverte des métiers de la maintenance de huit jours, tests d'aptitudes, entretiens individuels, un temps de préqualification sous forme de «préparation opérationnelle à l'emploi collective» devant mener les candidates à une embauche, notamment en contrat de qualification. Un comité de pilotage a été constitué avec les partenaires suivants : la MDE et le PLIE Ouest-Provence, la Mission locale Ouest-Provence, Pôle emploi Istres et les entreprises. Plusieurs organismes de formation ont été mobilisés pour la réalisation de Quali'Job (Irfedd, Greta Ouest 13, Face Sud). Le financement de cette action collective a été assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) Agefos PME.

Action B : Féminisation des métiers techniques : À la source de cette action « Féminisation des métiers techniques », se trouve l'exigence d'une grande entreprise et de ses filiales, toutes concernées par la transition énergétique, de féminiser leurs équipes de technicien.ne.s. Il s'agit pour elles de répondre à des enjeux de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) tout en palliant des difficultés de recrutement. Elles identifient deux types de métiers (technicien.ne d'intervention réseau gaz et technicien.ne d'intervention client.e) et proposent, à l'issue d'une démarche à mener en partenariat, d'insérer les candidates sur des contrats stables en région ou dans une région limitrophe. Un partenariat entre Pôle emploi, un OPCA, les Agefos, un organisme de formation, le CFAI Provence et l'entreprise doivent permettre la mise en œuvre d'un parcours à étapes menant la demandeuse d'emploi vers la qualification et un contrat stable. La construction du parcours repose sur l'articulation de deux dispositifs : la «préparation opérationnelle à l'emploi collective» (POEC) et le contrat de professionnalisation. L'accompagnement est constant, en amont, en cours de parcours ou à l'issue de chaque étape.

70 - OREF de PACA Formations diplômantes à la transition énergétique en région PACA, Juillet 2016

Il a déjà été noté que des dispositifs pourtant très bien dotés et publicisés ne réussissent pas toujours à accroître l'égalité professionnelle : ainsi, sur ce plan, le bilan de la Grande Ecole du Numérique est encore décevant. Alors que l'objectif du gouvernement était de former 30% de femmes, les formations labellisées s'étaient-elles mêmes données un objectif de 28%, mais n'ont atteint que 20%⁷¹, de fait inférieur à celui du secteur.

Les six raisons notées en 2016 par le Syntec⁷² pour expliquer la faible attractivité pour les femmes des filières menant aux métiers numériques restent très présentes :

- Une image de la société fortement sexuée
- Une vision des études scientifiques limitées aux mathématiques
- Une vision genrée de certaines filières de formation
- Une méconnaissance des finalités des métiers du numérique
- Une méconnaissance des métiers du numérique
- Une méconnaissance des entreprises de la Branche.

Si on remplace « numérique » par « transition énergétique », « logistique », etc ... ; ces raisons s'appliquent à l'ensemble des secteurs innovants et peuvent expliquer pourquoi la progression vers davantage d'égalité devant l'emploi et les métiers semble s'être arrêtée comme le note la Commission Européenne, avec le tableau suivant⁷³.

Gender segregation in occupations and in economic sectors, 2005, 2010 and 2014

This index reflects the proportion of the employed population that would need to change occupation/sector in order to bring about an even distribution of men and women across occupations or sectors. The index varies between 0 (no segregation) and 50 (complete segregation). For the EU as a whole, the figures are still high: 24.3 % for occupational segregation and 18.9 % for sectoral segregation.

	Gender segregation in occupations			Gender segregation in sectors		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015
EU27	24,8	24,9	24,3	17,8	19,1	18,9
EU28		24,9	24,3		19,1	18,9
Austria	26,4	25,9	27,4	19,0	19,3	19,4
Belgium	25,4	25,4	26,4	17,5	19,5	20,2
Bulgaria	27,8	28,9	28,6	19,2	21,1	21,9
Croatia	27,7	28,0	28,2	18,5	20,6	21,0
Cyprus	29,9	28,9	28,9	20,0	20,0	19,5
Czech Rep.	28,4	28,3	28,2	19,1	20,9	21,5
Denmark	26,8	25,7	24,9	18,8	19,5	19,2
Estonia	30,0	30,6	30,9	24,2	25,7	25,0
Finland	29,3	28,6	27,5	22,2	23,7	23,8
France	26,3	26,1	25,9	17,3	19,1	18,7
Germany	26,2	26,1	25,3	18,2	19,4	19,5
Greece	22,4	21,9	19,0	16,0	16,1	13,5
Hungary	28,6	27,7	28,0	19,8	20,7	20,5
Ireland	27,4	26,2	26,2	22,6	21,2	21,3
Italy	23,6	24,7	24,8	17,8	19,7	19,5
Latvia	27,9	28,0	28,9	21,6	24,2	24,8
Lithuania	27,0	28,8	28,2	22,0	22,0	22,4
Luxembourg	26,4	23,4	23,0	17,4	16,0	15,8
Malta	23,3	24,0	24,9	15,5	16,3	17,2
Netherlands	26,1	25,0	24,9	17,6	19,4	18,1
Poland	25,2	26,0	26,9	18,8	20,5	21,5
Portugal	26,0	26,4	25,7	20,3	21,2	21,1
Romania	19,3	22,0	23,0	14,9	16,7	18,1
Slovakia	29,6	31,1	29,5	22,5	25,2	23,6
Slovenia	27,3	25,8	26,2	18,0	19,0	19,5
Spain	26,5	26,5	25,2	20,3	20,4	19,4
Sweden	27,2	26,1	25,0	21,5	21,5	20,6
UK	25,9	24,4	23,4	18,6	19,4	18,4

C'est donc sur ces facteurs qu'il faut agir car, sur le terrain, les initiatives sont déjà multiples et souvent couronnées de succès.

71 - <https://www.grandecolenumerique.fr/wp-content/uploads/2017/06/GEN-RAPPORTDACTIVITE-final.pdf>

72 - <https://syntec-numerique.fr/formation-emploi/etudes/femmes-faible-attractivite-numerique>

73 - 2017 ReportonequalitybetweenwomenandmenintheEU.pdf

5. Propositions

5.1. Une stratégie globale : avoir le réflexe égalité dans toutes les politiques publiques ou stratégies d'entreprise concernant l'emploi et la formation

Face à l'ampleur et à la complexité du problème, on ne peut se contenter de mesures éparses. Les nombreuses réformes ont donné lieu à quelques progrès mais qui restent décevants au regard de l'égalité.

Les mesures proposées doivent donc s'insérer dans le cadre d'une politique globale de l'égalité professionnelle mais aussi d'une réflexion sur le rôle des compétences et de la formation continue dans l'employabilité des individus, la compétitivité de l'économie et le bien-être social. Si l'on veut réellement que la situation s'améliore, il ne suffit pas de prendre quelques mesures isolées pour favoriser la carrière des femmes, il faut avoir le réflexe égalité à chaque étape de la définition et mise en place des politiques publiques ou des stratégies d'entreprise.

Avoir le réflexe : Et si on fait ça, quel est l'impact pour les femmes ?

Et si je mets une formation tous les mercredis matins pendant 6 mois, quel est l'impact pour les femmes ?

Et si j'offre des cours d'anglais à tous mes salarié.e.s le soir après 18h, quel est l'impact pour les femmes ?

Et si je propose d'abonder les droits à formation des personnes à temps partiel, quel est l'impact pour les femmes ?

L'égalité, il suffit parfois d'y penser

Face à ces grands principes, les obstacles sont multiples mais non insurmontables.

Une des difficultés majeures réside dans la multiplicité des acteurs et des sources de financement qui risque de donner lieu à des inégalités selon les régions, les branches, ou la situation. On place un **plan d'action coordonné** où tous les acteurs : services de l'Etat, régions, partenaires sociaux, s'accorderaient sur des ressources, des objectifs, et des indicateurs de suivi en matière d'égalité devant la formation professionnelle continue, et les mettraient en œuvre dans un esprit de saine émulation et de collaboration sur l'échange de bonnes pratiques.

Recommandation : A l'issue du tour de France de l'égalité, et en intégrant les remarques faites et bonnes pratiques notées lors des rencontres organisées dans ce cadre, établir un plan cadre décennal d'action FORMATION EGALITE pour l'égalité professionnelle dans et grâce à la formation comprenant des objectifs, des modalités d'action permettant de les atteindre, des indicateurs de suivi, des modalités de contrôle et indiquant les ressources dégagées.

Concernant les ressources, la question ne semble pas tant être celle du niveau global des ressources consacrées à la formation professionnelle (bien que la question mériterait d'être posée au regard de l'enjeu que représente la montée en compétences de l'ensemble de la population active), mais la part qui est consacrée spécifiquement à des mesures en faveur des femmes.

Recommandation : En s'appuyant notamment sur les recommandations de l'INSEE dans son rapport sur l'information statistique sexuée⁷⁴, veiller à ce que les données rassemblées permettent d'assurer que les sommes consacrées à la formation des femmes notamment en précarité ou en rupture d'emploi soient proportionnées aux besoins.

5.2. Eduquer les prescripteurs et responsables des politiques de formation et de leur mise en œuvre à garantir un accès égal à la formation

Au-delà de la formation nécessaire des personnels de l'éducation et de l'orientation, c'est **l'ensemble des personnes qui participent au service public de l'emploi et de la formation** qu'il faudrait former aux enjeux de l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes.

Un premier pas essentiel a été fait par *la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté* qui stipule que « dans toute entreprise employant au moins 300 salarié.e.s et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employé.e.s chargé.e.s des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans. »

Il s'agira bien entendu de s'assurer de sa mise en œuvre effective et d'évaluer son impact, en se demandant notamment s'il ne serait pas utile de préciser le contenu de la formation, en veillant à sa qualité et à la validité des arguments employés, mais aussi de veiller à ce que les principes de non-discrimination ne soient pas seulement respectés lors de l'embauche mais pendant toute la carrière des employé.e.s. Au-delà, il faut veiller à la prise en compte de la non-discrimination en matière d'accès à la formation et, plus largement, d'accès à des formations qualifiantes pour les femmes.

Recommandation : Editer une **brochure** rassemblant les principaux arguments pour le développement de la mixité des métiers, des promotions et des formations, des réponses aux objections les plus courantes et des conseils pour mieux encadrer et soutenir les individus qui opèrent des choix « atypiques ».

La diffusion de cette brochure devrait être extrêmement large allant des enseignant.e.s au personnel de missions locales, aux chef.fe.s d'entreprise par l'intermédiaire des chambres consulaires et organisations professionnelles, et au personnel de la fonction publique territoriale.

Il est absolument indispensable de sensibiliser et de former toutes les parties prenantes pour que chacun.e, en fonction de ses responsabilités, favorise l'accès égal à la formation professionnelle.

74 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2546889/rapport-femme-homme.pdf> L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion. Rapport pour la Ministre des Droits des femmes. Octobre 2013, S Ponthieux

Responsables de la politique de formation et prescripteur.trice.s de formation

La première cible en matière de sensibilisation est constituée des responsables de la politique de formation et prescripteur.trice.s de formation qui, au-delà de la compréhension des enjeux, doivent se donner des objectifs opérationnels pour les différentes catégories de publics.

Recommandation : Introduire dans le cadre des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle, des objectifs opérationnels de **sensibilisation des conseiller.ère.s régionaux.ales à l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation**. Des objectifs opérationnels similaires pourraient être introduits dans le contrat d'objectifs de l'AFPA, et dans la convention d'objectifs tripartite de Pôle emploi ainsi que dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des organismes paritaires collectifs agréés.

Concernant, les acteurs de la formation, il pourrait être utile d'expertiser l'initiative « *libérez votre avenir professionnel* »⁷⁵ en Seine Saint-Denis pour adapter ce programme à l'ensemble du pays. Il s'agissait alors de mener de front la formation de conseiller.ère.s emploi-formation pour faire réfléchir sur les stéréotypes menant aux métiers sexués, et d'autre part d'accompagner des jeunes femmes mais aussi jeunes hommes, en plus petit nombre, dans des projets atypiques, chaque partie du programme renforçant l'autre.

Maître.sse.s de stage et d'apprentissage

Une des raisons de la faible présence de jeunes filles dans des métiers de la production et du bâtiment ne tient pas tant aux conditions d'exercice du métier lui-même qu'à l'environnement de ce métier, et plus spécifiquement aux comportements sexistes voire agressifs de certains de leurs collègues masculins. Il est ainsi intéressant de noter que si le risque de rupture d'un contrat d'apprentissage est le même pour les garçons que pour les filles, autour de 18% pour les contrats rompus hors période d'essai, des écarts se profilent en fonction des spécialités de formation. Ainsi, lorsque les filles suivent une formation dans le domaine de la production, elles sont plus souvent en situation de rupture que les garçons. Inversement, les garçons rompent davantage que les filles leur contrat de travail lorsqu'ils suivent une formation dans le domaine tertiaire.⁷⁶

Recommandation : Veiller à ce que tous.toutes les maître.sse.s de stage ou d'apprentissage reçoivent une formation, ou à tout le moins une brochure de sensibilisation à la question, qu'ils.elles soient incité.e.s à en parler à leurs stagiaires et apprenti.e.s et que leurs responsabilités en la matière soient mentionnées sur les contrats d'apprentissage.

Dirigeant.e.s et cadres d'entreprise

De la même manière, il faudrait utiliser les actions de formation des leaders et managers pour lutter contre les préjugés qui entraînent des discriminations lors de la proposition de formation au personnel : aux dirigeant.e.s de s'assurer que les consignes données aux managers de leur entreprise sur la conduite des entretiens professionnels, la sélection des talents qu'ils vont faire évoluer par une formation adéquate, l'organisation de formations qualifiantes, permettent à chacun.e d'avoir les bons réflexes au moment du recrutement, de la promotion et de l'offre de formation.

75 - <http://clubfaceinesaintdenis.fr/portfolio-item/vers-la-mixite-des-metiers/>

76 - http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2013/observatoire/4pmixite.pdf

Il faudrait aussi amener l'encadrement des grandes entreprises à revoir le principe et les techniques du calcul du potentiel d'évaluation des individus au sein de l'entreprise qui privilégie la période 28-35 ans, au cours de laquelle beaucoup de femmes seront absentes, du moins par intermittence, pendant un congé maternité ou parental. Plus généralement, l'âge est un facteur qui défavorise davantage les femmes dans leur carrière, et les éloigne davantage de la formation que les hommes, en particulier parce que cette période 28-35 est celle où l'on suit le plus de formations.

Recommandation : Veiller à ce que les formations au management dans les entreprises insistent sur la nécessité d'assurer des chances égales de formation et de promotion à tou.te.s.

5.3. Assurer l'égalité dans les formations aux évolutions des métiers existants et aux nouveaux métiers

Les évolutions du monde du travail entraînées par les mutations technologiques peuvent représenter aussi bien une opportunité d'améliorer l'égalité professionnelle qu'un risque de l'accroître selon qu'un accès égal des hommes et des femmes à la formation nécessaire est organisé ou pas.

5.3.1. Profiter des évolutions profondes de métiers existants pour former plus de femmes à des fonctions plus qualifiées

L'évolution rapide et l'obsolescence des technologies complexifient la problématique de la formation continue. Tout le monde doit se former à de nouvelles technologies : par exemple, un.e vendeur.se d'électroménager devra conseiller adéquatement ses client.e.s sur les fonctions de connectique. Il y a là une opportunité mais aussi un risque pour celles et ceux qui ne pourraient suivre les formations, ou à qui on ne les proposerait pas.

Exemple de métiers en transformation⁷⁷:

Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none"> Dématisation des flux administratifs Promotion des usages numériques Réforme territoriale : fusion des systèmes informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> Révision des ERP administratifs : édition de nouveaux logiciels aux forts enjeux de sécurité et de fiabilité Déploiement du Plan Très Haut Débit et de REV 3 Collecte et analyse des données publiques
Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> Automatisation des chaînes de production Développement des enjeux de traçabilité et croisement entre nutrition et santé 	<ul style="list-style-type: none"> Robotisation des usines (déploiement et maintenance) Développement de solutions de traçabilité Intégration d'objets connectés destinés aux consommateurs
Logistique	<ul style="list-style-type: none"> Développement de plateformes "XXL" automatisées 	<ul style="list-style-type: none"> Édition et intégration de solutions de gestion des stocks, des achats, de préparation de commandes Robotisation des chaînes de préparation de commandes
Distribution	<ul style="list-style-type: none"> Développement du commerce multicanal Digitalisation des points de vente et de l'expérience client 	<ul style="list-style-type: none"> Création de nouvelles plateformes de relation client Développement du marketing digital et de modèles comportementaux grâce au big data
Fabrication de machines	<ul style="list-style-type: none"> Modernisation des usines pour permettre une différenciation retardée Développement de la maintenance prédictive 	<ul style="list-style-type: none"> Édition de logiciels de réalité augmentée, de gestion des stocks et des achats Développement de modèles d'analyse de données big data
BTP Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> Automatisation et intégration des TIC dans le processus industriel Intégration du format BIM Développement de l'impression 3D 	<ul style="list-style-type: none"> Édition de logiciels intégrés de commande numérique ou de manutention à distance (robotique) Sécurisation des données et fiabilité des systèmes
Energie & Environnement	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement des réseaux intelligents, pilier du plan REV3 	<ul style="list-style-type: none"> Édition de logiciels de collecte et de traitement de l'information en temps réel Optimisation de la consommation et domotique
Banque & Assurances	<ul style="list-style-type: none"> Digitalisation des interfaces client et évolution de la relation clients Élargissement des capacités du Big Data et développement de nouvelles offres service 	<ul style="list-style-type: none"> Création de nouvelles plateformes de services en ligne Mise au point de systèmes de collecte et de traitement de données client

En outre, dans beaucoup de cas, les évolutions des métiers les rendent plus accessibles à toute personne, quelle que soit sa force physique. Les efforts effectués pour l'intégration des handicapé.e.s dans le monde du travail ont montré que, très souvent, il suffisait de quelques adaptations très simples du poste ou des outils de travail pour permettre à une personne handicapée de travailler avec la même efficacité qu'un.e collègue sans handicap. Adaptations qui souvent bénéficiaient à tou.te.s – par exemple possibilité d'avoir des fauteuils ou postes de travail à hauteur réglable, avec des réglages mémorisables pour que plusieurs personnes puissent les utiliser. Un grand nombre de facteurs qui justifiaient la non-accessibilité de certains métiers par des personnes n'ayant pas une grande force physique ont disparu grâce à de nouvelles techniques, ou à la miniaturisation de certains objets. Dans presque tous les cas, les raisons physiques qui avaient pu limiter l'exercice de certains métiers par les femmes ont disparu.

Recommandation : Organiser une progression de la mixité, tendant à la parité, sur toutes les formations visant à entrer ou à évoluer dans des métiers en mutation. Les branches professionnelles concernées devraient prendre des engagements en la matière.

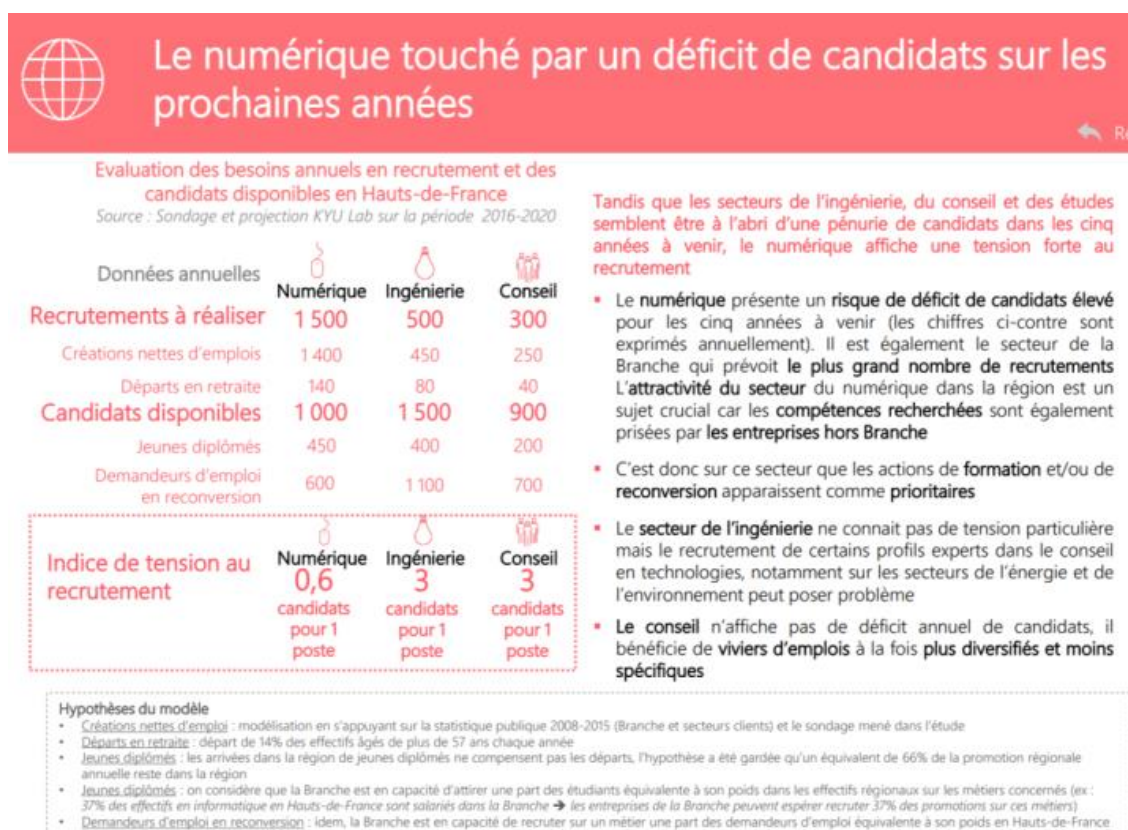
5.3.2. Assurer la parité dès le départ pour les formations conduisant à de nouveaux métiers et plus généralement à des métiers en tension

Alors que les besoins insatisfaits des entreprises en personnel scientifique et technique qualifié progressent, il est aberrant de se passer des compétences d'une grande partie du potentiel humain.

77 -

https://www.fafiec.fr/images/contenu/menuhaut/etudesfafiec/Hauts_de_France/KYULab_pour_Fafiec_Etude_Branche_Hauts-de-France_Rapport-complet_20170207.pdf

Le secteur du numérique, en particulier, est porteur de croissance et d'emplois et représente un levier important de la compétitivité. Selon l'APEC (2016), 35% des entreprises de la filière numérique en France prévoient d'accroître leurs effectifs cadres (+2 points par rapport à 2015), contre 8 % pour l'ensemble des secteurs d'activités. Or, ce secteur manque de main d'œuvre. Ainsi, en Hauts-de-France, **63% des recrutements sont jugés difficiles dans le secteur du numérique contre 27% tous secteurs confondus.**ⁱ (source Pôle Emploi – BMO).⁷⁸



Pourtant, aujourd'hui, il y a seulement 30% à 33% de femmes dans ce secteur, contre 48% pour le reste de l'économie. Et elles se retrouvent davantage dans des fonctions subalternes.

Recommandation : Dans la ligne du travail effectué pour différentes régions par le Fafiec, l'OPCA qui finance la formation professionnelle des métiers du numérique, de l'ingénierie et du conseil, des études et des métiers de l'événement, il convient de proposer systématiquement aux demandeuses d'emploi ayant exercé un métier repéré comme permettant une reconversion relativement simple vers le numérique, la formation adéquate. En particulier, des vendeuse.s, cadres commerciales ou en communication pourraient ainsi évoluer vers des postes d'analyste.s de données ou ingénieur.e.s en données, ou de chef.fe.s/ directeur.rice.s de projet.

78 - https://www.fafiec.fr/images/contenu/menuhaut/etudesfafiec/Hauts_de_France/KYU-Lab_pour_Fafiec_Etude_Branche_Hauts-de-France_Rapport-complet_20170207.pdf

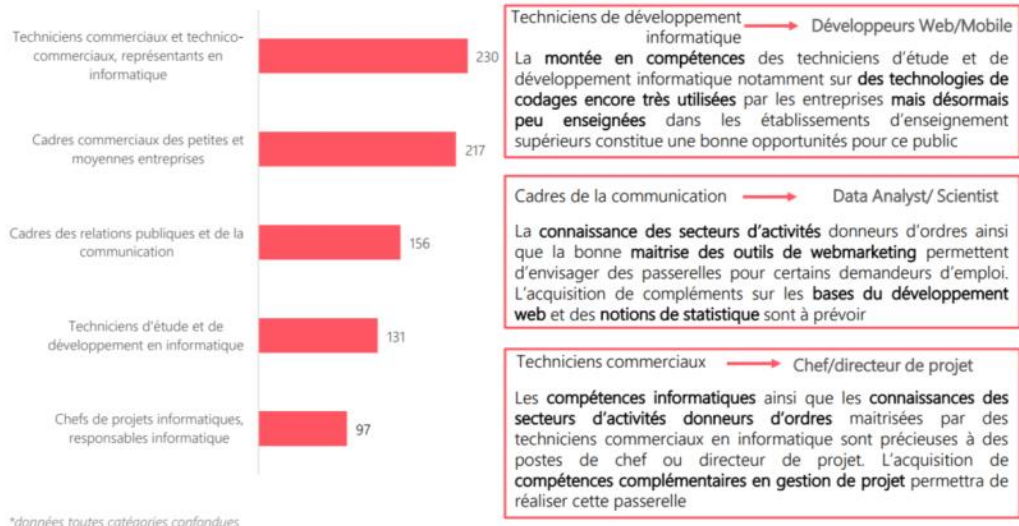


Des demandeurs d'emploi susceptibles de bénéficier de passerelles de formation pour intégrer le secteur du numérique en Hauts-de-France

← Numérique

Effectifs de demandeurs d'emploi* Hauts-de-France susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur Numérique de la Branche
Source Emploi Store octobre 2015

Les métiers de la liste ci-contre sont susceptibles de bénéficier de formations au numérique pour intégrer la Branche par la suite. Il est toutefois plus difficile d'estimer un nombre précis pour ces profils à priori plus éloignés



Lorsque l'on est en recherche d'emploi, on ne se forme pas pour se former, mais pour trouver un emploi, d'où l'intérêt de toutes les initiatives où la formation proposée par les organismes prescripteurs en lien avec des entreprises qui recrutent est liée à une perspective de contrat de travail.

Recommandation : En utilisant les listes régionales des métiers en tension, identifier sur chaque bassin d'emploi les métiers concernés et les parcours de formation permettant aux demandeur.se.s d'emploi de les occuper. Veiller à ce que ces parcours soient proposés systématiquement aux femmes, en se donnant un **objectif chiffré de 40% de places réservées à des femmes dans les formations correspondantes.**

Pour que la parité soit respectée dans les formations, il faut effectivement donner des objectifs chiffrés aux organismes de formation. Comme nous l'avons suggéré plus haut, il serait important que ce point soit intégré à la réflexion sur la certification des organismes de formation.

Il est encourageant de voir que des démarches volontaristes donnent des résultats

5.3.3. Favoriser le choix par les femmes des formations garantissant une carrière évolutive

Nous l'avons vu, la carrière des femmes est souvent fortement limitée par leurs choix initiaux d'orientation. Il faut donc agir de deux manières : non seulement veiller à leur proposer ces formations, mais aussi les inciter à les accepter. Pour cela il est essentiel de les informer sur la réalité

des métiers, pour obtenir une meilleure orientation dès la période scolaire, mais aussi aider les femmes devant ou souhaitant se reconverter à choisir des secteurs porteurs.

5.3.3.1. Inciter aussi bien les jeunes filles que les femmes en reconversion à s'orienter vers des métiers scientifiques et techniques

Les entreprises, employé.e.s et dirigeant.e.s des secteurs concernés, doivent se mobiliser pour attirer, intéresser et conserver des jeunes filles et femmes.

Dès les stages de 3^{ème}, les inégalités apparaissent ; trouver un stage est un véritable exercice d'activation des réseaux pour les parents. De fait, ce qui pourrait être une initiation au monde de travail risque de n'être qu'un nouveau facteur d'aggravation, ou à tout le moins de reproduction, des inégalités et de l'absence de mixité. Il ne faut évidemment pas s'imaginer qu'il suffit d'offrir des stages scientifiques à des jeunes filles qui ont décidé de faire un CAP de coiffure ou une licence de psychologie pour les voir changer leur orientation. Mais leur donner la possibilité de découvrir des métiers qu'elles ne connaissent pas peut les amener à questionner leurs intentions, et surtout leur offrir un véritable choix. Il n'y a pas de choix sans connaissance des options existantes.

Il serait nécessaire que les entreprises publiques et les administrations, et bien évidemment toutes les entreprises privées volontaires, s'engagent réellement, au-delà d'initiatives individuelles pour favoriser l'orientation des jeunes filles et femmes dans les métiers scientifiques et techniques porteurs.

Recommandation : Au sein des entreprises, que salarié.e.s et employeur.se.s s'accordent pour que de manière proactive, des stages de découverte de métiers scientifiques et techniques soient systématiquement proposés aux établissements scolaires à l'attention des jeunes filles, notamment auprès des femmes « pionnières » de l'entreprise, et qu'un accueil bienveillant facilite leur insertion.

Recommandation : En liaison avec les collectivités locales, les entreprises pourraient également multiplier les initiatives de stages d'été, les concours de jeux vidéo.

Si les stages de découverte des métiers fonctionnent pour les collégien.ne.s et lycéen.ne.s, ils peuvent aussi s'avérer très utiles pour des personnes plus âgées souhaitant ou devant opérer une reconversion. Les missions locales et pôle emploi, qui ont un rôle essentiel à jouer dans l'orientation non discriminante des femmes pourraient, en organiser en liaison avec les organisations professionnelles et groupements d'employeurs.

Recommandation : Organiser des journées d'information réservées aux adultes avec les entreprises et les secteurs cherchant à recruter.

Recommandation : Dans les missions locales et à Pôle emploi, présenter les offres de formation techniques aux femmes et leur proposer systématiquement une remise à niveau en maths et sciences si cela s'avère nécessaire.

Recommandation : Rétérer une campagne d'information s'inspirant des courts métrages tournés par BETC pour France 2 (2004) encourageant les femmes à se tourner vers des métiers techniques et scientifiques et en présentant des exemples de réussite dans des métiers « atypiques ».

5.3.3.2. Inciter les demandeuse.s d'emploi à se former pour exercer des métiers en tension

L'importance de mettre en relation rapide les besoins du marché du travail, à la fois à l'échelon national et local (bassin d'emploi) apparaît de plus en plus capitale. Il s'agit de mettre en regard les besoins actuels et futurs des employeur.se.s et le vivier de personnes cherchant un emploi ou cherchant à changer d'emploi, de comparer les compétences demandées par les uns, celles possédées par les autres et établir le programme de formation nécessaire pour combler l'écart.

Cette démarche de plus en plus répandue dans les régions peut permettre une approche volontariste de la parité : ainsi l'AFPA et Orange ont-ils spécifiquement organisé un parcours spécifique permettant de former des femmes au métier de techniciennes de réseaux (TRTE), afin d'augmenter leur nombre de salariées dans ce secteur. Après une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle, les femmes obtenaient un contrat de professionnalisation, passaient le titre TRTE et, en cas de succès, obtenaient un CDI chez Orange.

D'autres secteurs, où se combinent absence de mixité et besoins en personnel non couverts, bénéficieraient d'une telle approche, par exemple celui de la transition énergétique, de la logistique et des transports, ou encore, dans le but d'accroître le pourcentage d'employés masculins, celui des services à la personne.

L'étude citée plus haut réalisée par l'OREM sur les formations à la transition énergétique présente cinq conditions d'efficacité qu'il faudrait veiller à réunir systématiquement.

1. Un besoin économique clairement et précisément identifié par des entreprises volontaires, sensibilisées aux questions d'égalité et menant une véritable politique dans le domaine, qui ont des besoins de main-d'œuvre concernant certains métiers et s'engagent à proposer une insertion et un suivi de candidates au terme de leur formation sur ces métiers. Du point de vue des candidates, partir de possibilités réelles d'emploi permet de se projeter de manière concrète dans un développement de compétences nouvelles à acquérir et de s'engager dans un processus de formation articulé sur la réalité de l'emploi à occuper. Entrer dans un dispositif n'est pas une fin en soi, mais un moyen au service d'un objectif : obtenir cet emploi.

2. Une action ancrée dans la réalité d'un territoire : l'ancrage territorial des actions déployées représente également un ingrédient incontournable d'une dynamique d'insertion dans l'emploi (incluant l'insertion de femmes dans des métiers dits masculins). Par ancrage territorial, il faut entendre plusieurs choses :

- Il existe des liens forts de collaboration entre des acteurs institutionnels œuvrant sur le territoire (Pôle emploi, PLIE, Maison de l'emploi, Mission locale, OPCA, organismes de formation...) et les acteurs économiques (entreprises, filiales, fournisseurs, prestataires de services...).

- Il y a des enjeux et intérêts partagés entre acteurs, liés à l'histoire du territoire : la dynamisation d'un bassin d'emploi par exemple, avec la connaissance des entreprises porteuses ou en déclin, des objectifs d'innovation, des difficultés de recrutement, des caractéristiques des demandeur.euse.s d'emploi (agir sur l'emploi des jeunes par exemple), etc. Les acteurs s'appuient aussi sur l'opportunité de la présence d'un grand donneur d'ordre et de ses filiales. Les postes à pourvoir, destinés aux demandeur.euse.s d'emploi du territoire, peuvent cependant exiger une mobilité géographique.

3. Une démarche progressive, une organisation souple et un accompagnement constant :

La réussite des démarches observées repose par ailleurs sur le caractère progressif d'un cheminement par étapes, et par articulation de dispositifs en fonction des situations. Pour exemple, l'action QualiJob présente les étapes suivantes : - des informations collectives ; - des ateliers de découverte des métiers ; - des temps de tests et d'entretiens individualisés ; - une période de préqualification (dispositif « préparation opérationnelle à l'emploi collective », POEC) se terminant par une période de stage dans la ou les entreprises ciblées ; - un contrat de professionnalisation dans l'entreprise partenaire (voire une embauche directe, sans formation complémentaire) ; - et, sous réserve de l'obtention du diplôme, une prise de poste en contrat à durée indéterminée. L'accompagnement des bénéficiaires de l'action se fait jusqu'à l'obtention du diplôme et l'entrée en emploi à l'issue du contrat de professionnalisation. L'entreprise est présente ou impliquée à chaque moment du processus : sensibilisation sur ses activités et métiers en amont, temps de stage en préqualification, contrat de professionnalisation, en mobilisant responsables des ressources humaines et tuteur.trice.s sensibilisé.e.s et formé.e.s.

Par ailleurs, des conditions organisationnelles viennent soutenir le parcours des personnes qui entrent dans ce dispositif.

- Le temps de **préqualification** est essentiel et délicat. C'est le moment où les stagiaires candidates mettent à l'épreuve leurs choix et s'approprient la démarche. La cohésion du groupe renforce les motivations individuelles et revisite pour chacun les stéréotypes femmes/hommes. Cette cohésion est facilitée par l'absence de compétition entre candidat.e.s qui tou.te.s auront un emploi à l'issue de leur passage dans ce dispositif.

- Lors des périodes en entreprise en cours de contrat de professionnalisation, la mise en place d'un **tutorat** individualisé permet de soutenir l'effort d'apprentissage de la personne, a fortiori si le tuteur ou la tutrice apporte son soutien aux acquisitions théoriques.

- Avoir la **bonne information, au bon moment**, pour anticiper son organisation et l'effort à fournir, permet également à chacun d'adapter le processus à ses contraintes particulières, limitant le risque de désengagement ou d'abandon.

De plus, des formes spécifiques de soutien organisationnel peuvent être envisagées :

- Constituer des **binômes** lorsque la sécurité du travail nécessite cette complémentarité est aussi l'occasion de créer des liens de proximité.

- Participer aux frais de **garde d'enfants** pour des emplois en horaires décalés, ou proposer des aides au logement lorsque le poste exige une mobilité géographique (action B). Ces aménagements financiers et organisationnels limitent là encore le risque d'abandon en cours de stage ou de contrat, et répondent spécifiquement à des questions d'articulation des temps (professionnel et personnel) pour des femmes qui peuvent également être mères de famille.

4. Un travail de longue haleine visant non pas à « faire du nombre » mais à sélectionner les candidatures qui réussiront.

Ce type d'actions engage un « travail des représentations » à différentes étapes du parcours. Les responsables de l'orientation et de l'insertion chargé.e.s notamment du sourcing des candidates doivent identifier, conseiller, encourager ces dernières. La démarche, en amont, requiert de la persévérance, comme en témoigne un coordinateur référent de Pôle emploi : « C'est vraiment difficile de «sourcer» des femmes. *Sur les Bouches-du-Rhône, le département le plus difficile, il a fallu 6 000 invitations pour réunir 150 femmes. Dans le Var, à l'issue d'une information réunissant 150 personnes, 86 femmes ont passé les MRS11. Il y avait à la clé 50 postes en alternance. 15 femmes ont été retenues. La déperdition vient de la localisation géographique des postes, d'une réorganisation familiale trop importante en raison des horaires décalés, etc.* ». L'objectif n'est pas d'atteindre une mixité à tout prix au sein du dispositif, avec le

risque de « contraindre » certaines candidatures, mais plutôt d’opérer des médiations rendant possible la mise en relation des personnes avec les postes disponibles sans effectuer une ségrégation. Cela demande de sélectionner les candidatures féminines sur les mêmes critères de compétences ou de potentiel que les hommes, d’opérer des ajustements au cours de la démarche en fonction des situations individuelles, et d’anticiper, d’accompagner les parcours en impliquant l’entreprise en continu. Les profils les plus adaptés à ce type de parcours sont de trois ordres :

- femmes souhaitant une reconversion professionnelle vers des métiers techniques après avoir « galéré » dans les métiers de service ; l’envie de tourner la page et de connaître un nouvel environnement professionnel est forte.
- femmes ayant initialement eu un projet professionnel vers un métier traditionnellement masculin mais l’ayant censuré et ayant connu ensuite une trajectoire contrariée et ponctuée de plusieurs ruptures.
- femmes qui ont déjà connu des postes techniques, où elles étaient en minorité au sein d’équipes masculines, et pour lesquelles cette situation sera davantage une poursuite d’expérience qu’une découverte.

Enfin, l’étude de l’OREF PACA conclut que les actions sont d’autant plus efficaces qu’elles se réitèrent, menant à une « reconnaissance », résultat de leur valorisation sur le territoire.⁷⁹

5.3.3.3. Former les femmes à la création d’entreprise

Une autre possibilité d’évolution de carrière est la **création d’entreprise**, en particulier de microentreprise. Or, alors que les femmes représentent 37 % des créateur.rice.s d’entreprises dans le monde, elles n’en représentent que 30 % en France.

Recommandation : S’inspirant du modèle des pays en voie de développement, on pourrait inciter les femmes à suivre une formation à la création et gestion d’une autoentreprise, éventuellement associée à des crédits, comme cela s’est fait dans l’ancienne région Poitou-Charentes.

5.3.4. Construire des parcours permettant d’accroître, par la formation continue, la qualification de femmes exerçant des métiers féminins

Toutes les femmes ne vont pas se reconvertir dans des métiers techniques ou créer leur entreprise. Pour un très grand nombre d’entre elles, le problème est d’évoluer dans un métier qu’elles ont choisi, mais où peu d’évolutions ont été prévues. En effet, on constate également que dans les cinq secteurs les plus féminins, le nombre de formations qualifiantes est très faible.

Ainsi le CSEP, dans son rapport⁸⁰ sur la prise en compte de l’égalité entre les hommes et les femmes dans les systèmes de classification, note qu’il n’existe pas d’emploi d’agent d’encadrement supérieur dans la filière administrative contrairement aux autres filières : ainsi le coefficient le plus élevé parmi les agents d’encadrement et de technicien.ne de la filière administrative est positionné à 260 pour l’emploi d’agent d’encadrement administratif tandis que dans l’ensemble des autres filières

79 - Ainsj, l’Irfedd a reçu le trophée de l’égalité professionnelle Agefos PME pour l’action Quali’Job.

80 - CSEP, la prise en compte de l’égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification

et notamment dans la filière maintenance, les emplois vont jusqu'à 290 voire 295. Le rapport note que cette situation peut amener à figer la progression de carrière de certains emplois qui, malgré un niveau d'exigence en termes de technicité/compétence/expérience de plus en plus élevé, peuvent rester plafonnés à un niveau, sans possibilité d'évolution du salaire minimum.

Le rapport compare également le cas de l'ambulancier.ère et celui de l'aide-soignant.e, tous deux au même coefficient 222 alors que le diplôme d'état d'aide-soignant.e est obtenu à l'issue d'une formation de 41 semaines tandis que celui des ambulancier.ère.s est obtenu à l'issue d'une formation de 18 semaines.

Recommandation : Si la question dépasse de loin le cadre de ce rapport, et est de nature à avoir des conséquences financières importantes, on pourrait noter que la révision des grilles de classification devrait veiller à ce que tous les métiers disposent d'une certaine évolution de carrière, équitable entre métiers occupés par une majorité de femmes et ceux occupés par une majorité d'hommes.

Par ailleurs, on constate que dans un secteur très féminisé comme le domaine médical, les besoins de la population s'accroissent mais l'évolution de la démographie médicale risque de ne pas pouvoir les couvrir. Dans le même temps, un certain nombre d'actes médicaux sont apparus ou ont été simplifiés par de nouveaux dispositifs. On peut donc tout à fait envisager qu'un certain nombre d'actes simples ou automatisés puissent, sous réserve d'une formation complémentaire adéquate, être réalisés, non plus par des médecins, mais par des infirmier.ère.s à technicité supérieure, bénéficiant ainsi d'une réelle avancée de carrière. De la même manière, des aides-soignant.e.s pourraient suivre des formations spécifiques, par exemple de soins à des personnes atteintes de démence sénile, ou de nutrition de grands malades, donnant lieu à une qualification supérieure reconnue. Il s'agirait de créer des niveaux supplémentaires de qualification au sein des professions médicales et para médicales.

Recommandation : Mettre à l'étude la création de spécialisations, basées sur un transfert de compétences et de responsabilités justifiées par des progrès techniques et des besoins nouveaux qui permettraient une évolution de carrière pour le personnel, en grande partie des femmes, du secteur médical.

5.4. Faciliter le suivi des formations par les femmes

Un certain nombre de mesures d'adaptation des modalités techniques de la formation peuvent se révéler très utiles aux femmes mais aussi à tous les publics.

5.4.1. Adapter les calendriers et les lieux de formation

5.4.1.1. *Durée de la formation*

Certaines formations qualifiantes peuvent être discriminantes pour des femmes susceptibles de s'arrêter pour un congé maternité, en cours de formation, ou pour des femmes chargées de famille. Sans bouleverser tout le système d'attribution des diplômes, la généralisation d'un système d'unités de valeurs permettrait une plus grande souplesse dans le suivi des formations longues.

Associée à un travail systématique d'évaluation des compétences et de l'expérience acquise par un individu, elle pourrait également permettre de valider certains modules.

Recommandation : Toutes les qualifications devraient pouvoir être obtenues par modules, plus souples, et précédés par une évaluation des compétences déjà acquises.

5.4.1.2. Organisation du calendrier

Lorsqu'il s'agit de suivre une formation, un certain nombre de femmes pourraient trouver une solution de garde, qu'il s'agisse d'une place temporaire en halte-garderie, d'échanges de services avec des voisin.e.s ou du recours aux grands-parents, ou, bien évidemment, que leur conjoint ou le père des enfants assume la charge supplémentaire pendant cette période. Mais ceci demande de l'organisation, à prévoir à l'avance.

Exemple de bonne pratique dans un accord d'entreprise

2.1 Organisation des formations

Pour favoriser la participation de l'ensemble des salarié(e)s aux actions de formation, la société Pomona s'engage à :

- veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale. Dans ce cas de figure, les formations locales ou régionales seront privilégiées,
- éviter les départs du domicile le dimanche soir,
- privilégier les sessions de formation de courte durée,
- communiquer au (à la) salarié(e) au moins un mois avant le début de la session les dates et le lieu de la formation à laquelle il (elle) devra participer
- mettre en place, le cas échéant, un aménagement d'horaires pour faciliter la participation à la formation,
- continuer à développer les outils d'auto-formation (formation bureautique par exemple).

Dans le cadre de la démarche menée en faveur de la diversité, la société Pomona sensibilisera ses salariés au travers de différentes formations existantes (Directeurs, management, ...) à la promotion de la mixité dans les services, à la lutte contre les stéréotypes sexistes et à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes.

Recommandation : Donner aux personnes devant suivre une formation les détails pratiques (date horaires et lieu) au moins 2 semaines voire 1 mois à l'avance pourrait permettre aux individus chargés de famille de s'organiser. Ne pas en modifier les détails de l'organisation à la dernière minute.

5.4.2. Utiliser les nouveaux vecteurs numériques qui offrent de réelles opportunités aux femmes pour suivre des formations

D'une manière générale, la révolution numérique peut renouveler totalement la pédagogie. En particulier, la possibilité d'adapter en temps réel la formation aux connaissances ou difficultés de l'apprenant va permettre à des personnes qui sont restées éloignées du système éducatif ou du monde du travail mais ont pu développer d'autres compétences, d'apprendre vraiment à leur rythme.

Les technologies numériques permettent ou accompagnent des innovations pédagogiques :

- Tutoriels intelligents, c'est-à-dire des logiciels qui s'adaptent aux réponses et comportement de chaque individu en intégrant sa pratique, ses préférences d'apprentissage et sa progression pour proposer un parcours individualisé ;
- Technologies immersives, c'est-à-dire la réalité virtuelle, la réalité augmentée qui permettent des accompagnements contextuels, personnalisés, en temps réel ;
- Technologies conversationnelles, qui, intégrant des avancées de l'intelligence artificielle, permettent une présence quasi humaine (chatbots).

Ces technologies qui permettent un essor de la formation qualifiée au poste de travail ne peuvent pas opérer pleinement sans un accompagnement humain. Mais, précisément, les nouvelles technologies permettent aussi de mettre en relation les apprenant.e.s entre eux.elles et de créer des communautés où chaque individu ne se sent pas isolé et peut être accompagné par des membres de la communauté ainsi que par un.e moniteur.rice présent.e en ligne, à un coût moindre.

Recommandation : Utiliser une petite partie des ressources consacrées à la formation, à la création de logiciels et de modules de formation « intelligents », c'est-à-dire adaptant automatiquement les exercices proposés et le type d'explications aux réponses de l'apprenant.e.

En outre la formation en ligne peut, sinon remplacer, du moins rendre moins indispensable la présence de l'apprenant.e dans un lieu spécifique. En théorie, une des difficultés majeures rencontrées par des personnes chargées de famille pourrait ainsi être atténuée. Il faut cependant veiller à ce que les modules en ligne ne soient pas une fausse solution de facilité. Les taux d'échec et d'abandon sont très importants. En effet le travail personnel qu'exige la formation en ligne reste très important et même s'il est plus facile de jongler avec les tâches familiales en choisissant les moments les plus propices à l'apprentissage, il sera toujours impossible de se concentrer sur l'acquisition de langages informatiques tout en jouant aux lego ou en préparant un repas. En outre, le meilleur logiciel ne peut pas toujours remplacer la discussion avec un.e enseignant.e.

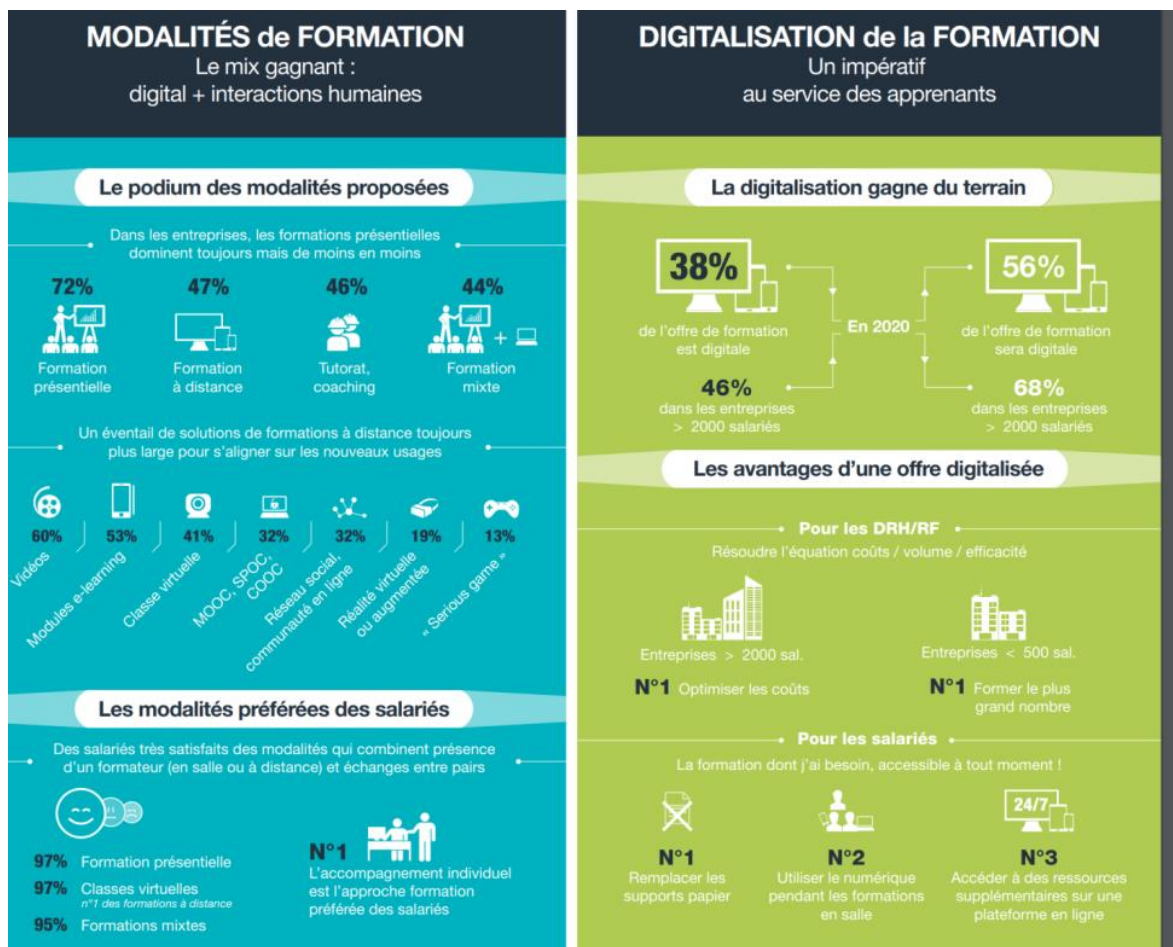


Tableau du baromètre CEGOS⁸¹

Recommandation : Il faudrait rechercher un équilibre reposant sur un ensemble de mesures :

- Proposer davantage de formations en ligne ou alliant présentiel/en ligne/ présence virtuelle ; l'organisation de salles de classes virtuelles, où, même pour des personnes ne pouvant physiquement se rendre sur un lieu de formation, le temps de cours et la relation avec l'enseignant.e et les autres élèves sont préservés, devrait être développée.
- Proposer systématiquement une version en ligne de toutes les formations qualifiantes (même si certains modules devront être présentiels, le contenu numérique venant alors en appui) ;
- Ne jamais imposer une solution en ligne – notamment sur le temps personnel ;
- Mettre à l'étude le recrutement de « coachs » de formation en ligne ; en appui de formations virtuelles, un coach pourrait se rendre auprès de l'individu en formation, chez lui, sur son lieu de travail ou dans un centre social, pour l'aider à organiser son programme de travail, ou répondre à des questions. Cette mesure serait financée par les économies réalisées par rapport à une formation entièrement présentielle et serait susceptible de diminuer le taux d'échec.

81 - Chiffres extraits du Baromètre Cegos 2017 « La formation professionnelle » Une enquête menée en juillet 2017 auprès de 1129 salarié.e.s et 180 DRH/RF au sein d'entreprises du secteur privé de plus de 50 salarié.e.s. <https://www.cegos.fr/Documents/cegos-infographie-enquete-formation-2017.pdf>

5.4.3. Accompagner les personnes en formation « atypique »

Il est important d'organiser l'évolution vers la mixité, c'est-à-dire non seulement d'avoir une démarche volontariste voire, sinon des quotas, du moins des objectifs chiffrés hommes/femmes pour les formations, mais aussi de veiller à ce que les conditions d'apprentissage soient agréables pour tous.

Recommandation : Veiller à ce que, lors des formations suivies, il y ait sinon un équilibre, du moins un pourcentage minimal de femmes et d'hommes (avec une croissance annuelle prévue) jusqu'à la mixité. Dans le cas des formations en alternance, lorsque des jeunes filles ou des femmes suivent des filières masculines, s'assurer qu'elles seront mises en situation de pouvoir travailler et étudier dans des conditions convenables : engagement des maître.se.s de stage, travail en équipe féminine, mentoring. Un support similaire pourra être apporté aux hommes s'engageant dans des parcours atypiques.

Recommandation : Renforcer la détermination des individus opérant ou souhaitant opérer des choix non classiques en assurant la meilleure intégration possible aux groupes de formation (par exemple regroupement des filles en formation de plombière ou électricienne, au moins pendant une partie du cursus) ou sur le lieu d'apprentissage (suivi si possible par un tuteur ou une tutrice de même sexe, attention portée au bien-être sur le lieu du travail, par exemple toilettes et vestiaires séparés), mais aussi en rappelant le taux très élevé d'obtention de réussite de ce type de parcours (à titre d'exemple, 97,4% des femmes ayant passé avec l'AFPA la qualification de conducteur.rice-livreur.se sur véhicule léger ont été reçues, taux qui était de 96,7% pour les technicien.ne.s réseaux et télécommunications, de 95,2% pour les caristes d'entrepôt et même de 100% pour les poseurs de menuiseries et d'aménagement.)

A ce titre, on peut citer l'action de Capital-filles⁸² qui se donne comme but d'aider des jeunes filles à découvrir toutes leurs possibilités d'orientation, par un système de tutorat entre une marraine et une filleule qui permet de nouer des liens entre une femme en activité professionnelle et des lycéennes de seconde, première et terminale et s'adresse aux élèves des filières technologiques, professionnelles ou générales, scolarisées dans des établissements relevant de la politique de la ville ou de zones rurales.

FIERS ET COMPETENTS⁸³ :

UN PROGRAMME DE FORMATION ET DE SUIVI DE TOUTE L'EQUIPE DE TRAVAIL POUR APPUYER L'INTEGRATION DES FEMMES RECEMMENT FORMEES DANS DES MILIEUX DE TRAVAIL FORTEMENT MASCULINS AU QUEBEC

Ce programme s'inscrit dans la volonté des partenaires de l'industrie de la construction de soutenir les femmes nouvellement entrées dans ce secteur pendant leur apprentissage ou début d'emploi. Il vise à former et à outiller les femmes et leurs équipes de travail, et favorise l'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans l'industrie, en plus de diversifier leurs apprentissages sur les chantiers.

Cibles : - femmes qui ont obtenu leurs certificats de compétence depuis moins de six mois ;
- entreprises qui embauchent ces femmes ;

82 - <http://www.capitalfilles.fr/>

83 - <http://www.fiersetcompetents.com/travailleur/mixite.html>

- mentors qui soutiennent ces femmes dans leurs apprentissages.

Contenu : - une formation de « Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail », d'une durée de 14 heures pour la femme et son équipe, dans laquelle tous découvrent les pratiques et les comportements à adopter afin de favoriser la mixité dans leur équipe de travail.

- le soutien et l'encadrement d'une conseillère en formation, afin d'aider l'employeur.se à mettre en place un plan de formation des apprentissages adapté et diversifié, permettant à la femme de maximiser ses apprentissages.

Ce programme est entièrement financé par le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC), une incitation financière versée à l'entreprise de l'ordre de 30 % du salaire de la femme qui bénéficie du programme, et ce, jusqu'à concurrence de 10 000 CAD (environ 6500 euros), pour une durée maximale d'un an.

5.5. Favoriser la formation des femmes à des moments-clés de leur carrière

5.5.1. Formation au retour d'un congé parental

Après 3 ans, 5 ans voire 10 ans d'arrêt pour élever ses enfants, il faut reprendre une formation. Pour exercer le même métier, ou pour se reconverter. Si le droit à la formation de retour dans son entreprise est reconnu, et bien organisé dans de nombreuses entreprises (SnCF, Air France, etc.), il faudrait donner à toutes les personnes qui le souhaitent un droit à formation longue permettant une reconversion sur un métier en tension ou d'avenir.

Recommandation : Lors des retours de congé parental, assurer une formation suffisante de remise à niveau devrait être un droit. Permettre aux personnes ne souhaitant pas ou ne pouvant pas retrouver le même travail de bénéficier de formations qualifiantes pour exercer des métiers ayant des débouchés assurés en termes d'emplois.

5.5.2. Formation en deuxième partie de carrière

La formation tout au long de la vie, cela veut aussi dire après 45 ans. L'âge de départ en retraite reculant, une formation effectuée après la maternité et un retour éventuel de congés parentaux, ou tout simplement lorsque les enfants ont grandi, est encore très rentable pour la société. La polarisation de la formation autour de la tranche d'âge 25-40 rend difficilement compatibles organisation personnelle, vie privée, formation et évolution de la qualification. Pour les mères de famille, c'est la période la plus difficile au cours de laquelle elles n'ont pas toujours la possibilité de donner la priorité ou une place suffisante à leur avenir professionnel, notamment lorsqu'elles n'ont pas les moyens de se faire aider. De fait alors que 60% de l'ensemble des salarié.e.s avait participé en 2012 à au moins une formation (données Inserm), ce n'est le cas que de 50% des 45 -54 ans et de seulement 33% des 55 - 64 ans. Cela peut se comprendre dans la mesure où les employé.e.s les plus âgé.e.s ont beaucoup appris par expérience, et ont moins besoin de formation,

mais est plus discriminant pour des femmes dont la carrière sera décalée à la suite de congés maternité ou parentaux.

Des mesures favorisant la formation des plus de 45 ans pourraient avoir un effet positif très important pour les femmes. Les travaux de l'EDHEC⁸⁴ sur la formation des seniors montrent que ceci aurait également un effet positif sur l'ensemble de l'économie. En outre, les femmes qui se sont arrêtées plusieurs années pour élever leurs enfants ont tendance à travailler plus tard pour obtenir une retraite suffisante et auraient largement le temps de « rentabiliser » cette formation plus tardive.

Recommandation : Dans la négociation des plans de formation, le conseil d'entreprise devrait s'assurer que l'accès à la formation ne soit pas diminué après 45 ans.

5.6. Rompre la trappe à inégalités que peut représenter le temps partiel

Comme nous l'avons vu, le fait que de très nombreuses femmes travaillent à temps partiel, souvent contre leur gré, est source d'inégalités particulièrement injustes (« double peine ») dans l'accès à la formation. Il s'agit là d'une mesure, certes coûteuse, mais réellement importante en termes d'égalité.

Recommandation : Donner les mêmes droits aux salarié.e.s à temps partiel concernant l'alimentation du compte personnel de formation, soit 20 heures par an, sans préjudice des abondements complémentaires. Le financement supplémentaire, s'il s'avérait nécessaire, pourrait provenir de l'Etat. Dans un premier temps, cette mesure pourrait ne s'adresser qu'aux personnes à temps partiel désireuses d'obtenir une qualification professionnelle pour un métier à fort potentiel de recrutement.

5.7. Informer les femmes sur les possibilités de formation

La rapidité de changement du cadre et des dispositifs en matière de formation professionnelle ne facilite pas leur suivi par des femmes qui se sont arrêtées pour élever leurs enfants. Si les salariées en CDI peuvent recevoir une information annuelle de leur employeur et bénéficient d'entretiens de retour voire de périodes de professionnalisation, ce n'est pas le cas pour les plus précaires.

La permanence régulière de conseiller.ère.s de Pôle emploi dans les PMI et centres sociaux de quartiers qui est organisée dans certaines collectivités locales pourrait être généralisée ; à tout le moins mettre des affichages ou prospectus dans ces lieux pour donner une information sur les possibilités de formation et de financement aux femmes serait simple.

84 - <https://www.edhec.edu/fr/publications/maintenir-la-formation-continue-chez-les-seniors-pourquoi-comment-combien>

Lors d'actions de formation à l'utilisation des outils numériques organisées dans des maisons de quartier, ou des zones rurales, on pourrait aussi demander aux intervenant.e.s de repérer les femmes intéressées pour leur proposer d'aller plus loin, avec des formations professionnelles.

On pourrait également mettre à l'étude la création d'un simulateur de formation professionnelle, permettant d'entrer des données comme situation personnelle, éducation, expérience, souhaits, disponible, situation géographique pour obtenir des propositions de formation, avec, pour chacune, le taux de réussite des différents opérateurs la proposant. Il faudrait bien évidemment veiller à ce que les algorithmes mis en œuvre soient dépourvus de préjugés. Une option serait de ne pas demander de renseigner de case « sexe », « âge » (autres que par grandes catégories correspondant à des dispositifs différents, par exemple pour les jeunes) ou « situation familiale ». La prise en compte éventuelle de question de gardes d'enfants, si nécessaire, n'interviendrait qu'après les propositions de formation par le simulateur.

Recommandations :

- Veiller à mettre à la disposition des femmes ne travaillant pas des informations sur leur droit à la formation dans les lieux qu'elles fréquentent : PMI, écoles, mairies, centres sociaux.
- Utiliser les formations à l'utilisation du numérique pour repérer les personnes potentiellement intéressées par des formations et les informer des possibilités ou les mettre en contact avec des partenaires adéquats.
- Créer un simulateur de formation professionnelle simple à utiliser et veiller à sa neutralité, notamment en ne demandant pas d'indiquer le sexe.
- En entreprise, s'assurer de la diffusion des actions de formation qualifiante sur le site intranet de l'entreprise ou par affichage, selon les modalités permettant de mieux toucher tous les publics.

5.8. Renforcer l'accompagnement individuel des femmes notamment grâce au CEP

Parmi les obstacles au suivi par les femmes de formations qualifiantes, nous avons noté d'une part l'insuffisance **d'information**, le manque de confiance dans leurs compétences, mais aussi des difficultés financières ou d'organisation liées à la présence d'enfants dans le foyer. Il faut donc agir sur ces points.

Le CEP, par l'analyse fine et la discussion approfondie qu'il permet, peut être un excellent outil pour tous les publics et notamment les femmes.

Recommandation : Faire dans le cadre du CEP un diagnostic formation, comprenant systématiquement les étapes suivantes:

- Prédiction de la réussite : s'assurer des compétences initiales en particulier pour les femmes plus âgées, ou ayant un niveau d'éducation moins élevé. Il serait utile de s'assurer d'une

remise à niveau suffisante. Est-il nécessaire de prévoir d'abonder systématiquement le compte formation du nombre d'heures nécessaire au CléA⁸⁵ ?

- Employabilité post-formation : vérifier l'adéquation entre le profil de la personne après la formation suivie et le profil recherché par les employeur.se.s qui recrutent (dans la région, en particulier, pour tenir compte de la moindre mobilité des femmes).
- Possibilité d'aide pour les gardes d'enfants – ou de parents handicapés et pour ce faire :
 - Étudier avec les mairies la possibilité de donner une priorité d'accès à la garde collective pour les jeunes mamans en formation, ou à des aides ménagères temporaires
 - Lorsque les formations ont lieu pendant les vacances scolaires, donner des bons colonies de vacances ou centres de loisirs (pas seulement pour les jeunes enfants).

S'agissant **d'aide financière**, l'Agepi, telle qu'elle existe aujourd'hui paraît très insuffisante. Non seulement elle n'est ouverte qu'aux personnes seules, ce qui constitue une forme de discrimination, mais son montant reste très faible, et ne peut permettre de couvrir les frais réels de garde. De fait, certaines branches se sont accordées sur des allocations complémentaires. De son côté, l'AFPA réfléchit à la création de crèches dans ses principaux centres de formation.

Recommandation : Etudier la possibilité d'accroître l'AGEPI pour les personnes suivant des formations, peut-être spécifiquement vers des métiers où il y a un déficit de main d'œuvre.

Enfin, il est important de mettre en place des programmes visant à renforcer la **confiance** des femmes dans leurs moyens et droits à la formation, pour convaincre leur entourage, et leurs interlocuteurs. Il serait important d'organiser la promotion de « contre stéréotypes » par une campagne nationale et de forte intensité de communication présentant des rôles modèles, couplée à un engagement du service public audiovisuel – et de ses concurrents privés si possible -sur l'utilisation équitable d'expertes et d'experts dans tous les domaines.

Cette campagne devrait donner confiance tout en déculpabilisant, en évitant de présenter comme la norme Superwoman, celle qui concilie toutes les vies et accomplit toutes les tâches sous prétexte que les hommes seraient mono-tâches. La campagne devrait aussi présenter la formation comme un droit, et même un devoir à l'égard de soi-même et de la société. Le temps consacré par les femmes à se former n'est pas du temps « volé » à ses enfants ni à son conjoint.

Enfin la campagne devrait encourager les femmes à se tourner vers des métiers techniques et scientifiques à présenter des exemples de réussite dans des métiers « atypiques », s'inspirant des courts métrages tournés par BETC pour France 2.

Recommandation : Mener une grande campagne nationale sur la formation professionnelle des femmes, en insistant sur leur droit à la formation, et en présentant les métiers scientifiques et techniques comme des métiers porteurs où les femmes réussissent.

85 - Le certificat CléA est une qualification interprofessionnelle qui correspond à la reconnaissance du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

5.9. Evaluer avant de réformer

Enfin, dès la mise en place d'une nouvelle réforme, il faudrait en établir les objectifs précis et chiffrés, déterminer des modalités d'évaluation, se donner les moyens de suivre les coûts et bénéfices des différentes mesures afin de sélectionner celles qui sont les plus efficaces.

6. Synopsis des recommandations

6.1. Définition de la politique

Recommandation 1 : A l'issue du Tour de France de l'égalité, et en intégrant les remarques faites et bonnes pratiques notées lors des rencontres organisées dans ce cadre, établir un **plan cadre décennal d'action FORMATION pour l'EGALITE** pour l'égalité professionnelle dans et grâce à la formation comprenant des objectifs, des modalités d'action permettant de les atteindre, des indicateurs de suivi, des modalités de contrôle et indiquant les ressources dégagées.

Recommandation 2 : S'assurer de **disposer de toutes les données nécessaires** à l'évaluation et au suivi de la situation en matière d'égalité et de formation. En s'appuyant notamment sur les recommandations de l'INSEE dans son rapport sur l'information statistique sexuée⁸⁶, veiller à ce que les données rassemblées permettent d'assurer que les sommes consacrées à la formation des femmes notamment en précarité ou en rupture d'emploi soient proportionnées aux besoins et à l'objectif de développer une société de compétences.

Recommandation 3 : Etablir un **guide des meilleures pratiques** et recenser les actions qui ont été couronnées de succès ou au contraire ont eu des résultats décevants. Les diffuser, et organiser un concours avec présentation des meilleures initiatives lors d'un séminaire annuel organisé par le Secrétariat d'Etat. Il pourrait simplement s'agir de systématiser et de donner un nouvel élan au travail déjà effectué par la DGT et la DGCS-SDFE.

Recommandation 4 : Attendre d'avoir le **recul** nécessaire pour obtenir les premiers résultats d'une réforme et les **évaluer** avant de lancer une nouvelle réforme. Partenaires sociaux et pouvoirs publics devraient s'accorder sur un calendrier d'évaluation des différents points de la réforme, avec des indicateurs précis, et convenir de ne pas modifier d'éléments du dispositif avant la fin de l'évaluation.

Recommandation 5 : **Simplifier et clarifier** les mécanismes et leur présentation en se plaçant du point de vue de l'utilisateur peu formé, coupé du monde du travail, ne maîtrisant que peu ou prou internet.

86 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2546889/rapport-femme-homme.pdf> L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion. Rapport pour la Ministre des Droits des femmes. Octobre 2013, S Ponthieux

6.2. Veiller à ce que les prescripteurs et responsables des politiques de formation et de leur mise en œuvre garantissent un accès égal à la formation

6.2.1. Garantir la transparence des données sur l'accès à la formation pour assurer l'égalité

Recommandation 6 : Veiller à ce que le **CSE obtienne, discute et publie des indicateurs** permettant d'évaluer **l'accessibilité et le rendement des formations** offertes pour les **femmes**, et par exemple le nombre de femmes promues après une formation, le nombre de formations organisées dans des locaux proches du lieu de travail, le nombre de salarié.e.s bénéficiant d'une formation au retour de leur congé familial.

Recommandation 7 : Dans la réflexion sur **l'homologation des organismes de formation**, il serait important que les **questions d'égalité professionnelle soient prises en compte** de la manière suivante :

- La formation est-elle mixte ? Sinon, quels sont les efforts faits par l'organisme pour parvenir à la mixité ? La publicité faite par ces organismes incite-t-elle à la mixité et présente-t-elle la possibilité pour des femmes de se former à des métiers typiquement exercés par des hommes et vice-versa ?
- Quels sont les taux d'abandon et d'échec ? Sont-ils supérieurs pour les personnes chargées de famille ? Si, oui, quels sont les efforts faits par les organismes pour faciliter l'accès à, et le suivi de, la formation des chargé.es de famille (horaires, facilités d'accès, possibilité de garde d'enfants sur place, possibilité de suivre des cours en présence virtuelle, etc...).

Recommandation 8 : **Renforcer l'information des femmes sur les formations** offertes par leur entreprise ou dans le cadre d'une reconversion.

- Afficher le plan de formation de l'entreprise, veiller à ce que l'offre de formation soit accessible à toutes et tous, les modalités pratiques peuvent différer selon le type d'entreprise et l'accès du personnel à un intranet, mais il serait utile d'aborder ces questions lors des négociations d'entreprise ;
- Veiller à mettre à la disposition des femmes ne travaillant pas, des informations sur leur droit à la formation dans les lieux qu'elles fréquentent : PMI, écoles, mairies, centres sociaux.
- Utiliser les formations à l'utilisation du numérique pour repérer les personnes potentiellement intéressées par des formations et les informer des possibilités ou les mettre en contact avec des partenaires adéquats.
- Créer un simulateur de formation professionnelle simple à utiliser et veiller à sa neutralité, notamment en ne demandant pas d'indiquer le sexe.

6.2.2. Assurer la prise en compte de l'égalité professionnelle par les acteurs de la formation

Recommandation 9 : Editer une **brochure** rassemblant les principaux arguments pour le développement de la mixité des métiers, des promotions et des formations, des réponses aux objections les plus courantes et des conseils pour mieux encadrer et soutenir les individus qui opèrent des choix « atypiques ». En assurer la **diffusion** auprès de tous les acteurs de l'emploi et de la formation.

Recommandation 10 : Introduire dans le cadre des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle, des objectifs opérationnels de **sensibilisation des conseillers régionaux à l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation**. Des objectifs opérationnels similaires pourraient être introduits dans le contrat **d'objectifs de l'AFPA**, et dans la convention d'objectifs tripartite de **Pôle emploi** ainsi que dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des **organismes paritaires collectifs agréés**.

Recommandation 11 : Veiller à ce que tous.toutes les maître.sse.s de stage ou d'apprentissage reçoivent une formation, ou à tout le moins une brochure de sensibilisation à la question, qu'ils.elles soient incité.e.s à en parler à leurs personnels et que leurs responsabilités en la matière soient mentionnées sur les contrats d'apprentissage.

Recommandation 12 : Veiller à ce que les **formations au management** dans les entreprises incitent sur la nécessité d'assurer des chances égales de formation et de promotion à tou.te.s. Dans les entreprises, rendre obligatoire une **sensibilisation de l'encadrement** aux questions d'égalité, ne serait-ce que par un message électronique précédant la campagne **d'entretiens annuels d'évaluation** ; dans les entreprises où existent des grilles et fiches-types pour ces entretiens veiller à ce que la case « besoins de formation » soit toujours remplie.

Recommandation 13 : Veiller à la **mixité** dans la **composition** des **instances** concernées par la création et la mise en œuvre des **CQP**, c'est-à-dire les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les instances ad hoc, ainsi que les jurys de certification.

6.3. Créer des parcours gagnants de formation pour une carrière évolutive et garantir des droits à formation suffisants

Recommandation 14 : S'interroger sur la **pertinence du plafonnement à 150 h du CPF** ; si le déplafonnement est considéré comme inapproprié ou trop coûteux, peut-être donner un **droit à abondement** du CPF pour les **formations** qualifiant à des **métiers en tension**, où les besoins prospectifs sont importants et risquent de ne pouvoir être satisfaits, ou à des **femmes** souhaitant se former sur un **métier typiquement masculin**, et vice versa.

Recommandation 15 : S'assurer dans les décrets d'application du **C2P**, que la **pénibilité non liée à des travaux de force** soit reconnue équitablement. **L'impact** de la suppression du facteur « postures pénibles » de la liste des facteurs de risque permettant d'accumuler des points **sur les droits à formation** acquis par des **femmes** exerçant des métiers difficiles comme aide-soignante devant porter des personnes âgées etc... devrait en outre être analysé.

Recommandation 16 : Donner les **mêmes droits aux salarié.e.s à temps partiel** concernant l'alimentation du compte personnel de formation, soit 20 heures par an, sans préjudice des abondements complémentaires. Le financement supplémentaire, s'il s'avérait nécessaire, pourrait provenir de l'Etat. Cette mesure pourrait ne s'adresser qu'aux personnes à temps partiel **désireuses d'obtenir une qualification professionnelle pour un métier à fort potentiel de recrutement**. Au lieu d'être systématique, l'abondement ne se ferait que pour permettre d'obtenir la qualification souhaitée dans un métier en tension.

Recommandation 17: Dans la négociation des plans de formation, le conseil d'entreprise devrait s'assurer que **l'accès à la formation ne soit pas diminué après 45 ans**.

6.4. Faciliter la sélection et le suivi de formations qualifiantes

6.4.1. Aider les femmes à choisir des parcours gagnants

Recommandation 18 : Assurer encore davantage la **promotion du CEP** et s'assurer que les conseiller.ère.s sont formé.e.s et incité.e.s à promouvoir la mixité des métiers et orienter femmes et hommes en dehors des stéréotypes de sexe, sans oublier l'importance des conditions pratiques de la formation sur son accessibilité, notamment pour des mères de famille.

Recommandation 19 : Continuer à **promouvoir la VAE**, notamment dans le cadre des CEP, comme un moyen de valoriser des compétences obtenues par des femmes sans qu'elles n'aient été reconnues par une promotion ou une qualification.

Recommandation 20 : A l'issue du **parcours personnalisé d'intégration républicaine**, offrir à chaque personne un conseil en évolution professionnelle, réalisé par des conseiller.ère.s formé.e.s spécifiquement, pour proposer les formations professionnelles adéquates et les moyens de les financer.

Recommandation 21 : Inciter, par de multiples initiatives, répétées régulièrement, les **femmes à s'orienter et/ou se reconvertir** dans des **métiers scientifiques et techniques** :

- Montrer ce que les ingénieur.e.s et les technicien.ne.s font réellement, plus que parler des études ;
- Favoriser les découvertes en situation réelle sur le terrain, journées d'information et stages pour les adultes, comme pour les jeunes ;
- Soutenir les individus qui font des choix atypiques, par du mentorat et la création de réseaux.
- Dans les missions locales et à Pole emploi, présenter les offres de formation techniques aux femmes et leur proposer systématiquement une remise à niveau en maths et sciences si cela s'avère nécessaire ;
- Répéter une campagne d'information s'inspirant des courts métrages tournés par BETC pour France 2 (2004) encourageant les femmes à se tourner vers des métiers techniques et scientifiques et en présentant des exemples de réussite dans des métiers « atypiques ».

Recommandation 22 : Organiser une **progression de la mixité**, tendant à la parité, sur toutes les **formations** visant à entrer ou à évoluer dans des **métiers nouveaux ou en mutation**. Les branches professionnelles concernées devraient prendre des **engagements chiffrés** en la matière.

- Procéder à la « **neutralisation** » de **toutes les CQPs**, non seulement sur le plan du vocabulaire dans l’intitulé des CQP (utilisation de la forme féminine à côté de la forme masculine, des tournures neutres et des termes épicènes) mais aussi en vérifiant que leur contenu n’induit pas de discriminations, notamment fondées sur des compétences physiques, devenues inutiles avec l’évolution des métiers.
- Dans la ligne du travail effectué pour différentes régions par le Fafief, l’OPCA qui finance la formation professionnelle des métiers du numérique, de l’ingénierie et du conseil, des études et des métiers de l’événement, il convient de **proposer systématiquement aux demandeuses d’emploi ayant exercé un métier** repéré comme permettant une **reconversion relativement simple vers le numérique la formation** adéquate. En particulier, des vendeur.se.s, cadres commerciales ou en communication pourraient ainsi évoluer vers des postes d’analystes de données ou ingénieur.e.s en donnée, ou de chef.fe.s/directeur.rice.s de projet.
- En utilisant **les listes régionales des métiers en tension, identifier sur chaque bassin d’emploi les métiers concernés et les parcours de formation** permettant aux demandeur.euse.s d’emploi de les occuper. Veiller à ce que ces parcours soient **proposés systématiquement aux femmes**, en se donnant un **objectif chiffré de 40% de places** réservées à des femmes dans les formations correspondantes.

Recommandation 23 : Donner une vraie **seconde chance aux mères de famille** reprenant ou se réinvestissant dans leur carrière : après un congé parental, beaucoup de femmes entreprennent une formation. C’est le moment de leur proposer des formations vers des métiers STEM porteurs d’emploi. Pour les femmes reprenant un temps plein après un temps partiel, la situation peut être similaire, puisqu’elles n’ont souvent pas bénéficié d’opportunités de formations – hors mise à niveau courtes réglementaires ou obligatoires.

Recommandation 24 : S’inspirant du modèle des pays en voie de développement, on pourrait inciter les femmes à suivre une **formation à la création et gestion d’une autoentreprise, éventuellement associée à des crédits**, comme cela s’est fait dans l’ancienne région Poitou-Charentes.

Recommandation 25 : Faciliter l’accès des **femmes détenues à des formations en ligne** avec coach lorsque des formations appropriées ne peuvent être organisées sur leur lieu de détention. Poser le principe de la mixité des formations en prison. Sans modifier la loi, une circulaire pourrait demander à ce que, lorsqu’il s’agit de formations, il soit **systématiquement dérogé au principe de non- mixité**, les refus devant être motivés par la direction de l’établissement. Dans ce cas, il faudrait au minimum que les femmes puissent utiliser les locaux et les équipements de formation à certains horaires qui leur seraient réservés.

Recommandation 26 : A l’issue du **parcours personnalisé d’intégration républicaine**, offrir à chaque personne migrante un conseil en évolution professionnelle, réalisé par des conseiller.e.s formé.e.s spécifiquement, pour proposer les formations professionnelles adéquates et les moyens de les financer.

6.4.2. Réfléchir à une revalorisation des carrières typiquement féminines

Recommandation 27 : Accélérer le travail de révision de la classification en commençant par les **métiers** concentrant le plus de **femmes** (ATSEM, aides-soignant.e.s), afin de créer de nouvelles CQPs et de donner des **possibilités d'évolution de carrières** reposant sur des compétences complémentaires demandées dans le secteur (soins aux personnes atteintes de démence sénile, soins post-opératoires, soins palliatifs par exemple, soins aux adultes souffrant de handicaps mentaux ou maladies mentales etc...). Mettre à l'étude la création de spécialisations, basées sur un transfert de compétences et de responsabilités justifiées par des progrès techniques et des besoins nouveaux qui permettraient une évolution de carrière pour le personnel, en grande partie des femmes, du secteur médical.

Recommandation 28 : Dans le cadre de la **politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et dans les accords collectifs, porter une attention particulière au développement des CQP** pour des activités employant majoritairement des femmes afin de parvenir à un rééquilibrage du niveau général de qualification femmes-hommes.

Lorsqu'il y a un **positionnement de CQP dans les grilles de classification**, veiller à ce que celui-ci s'opère selon un principe **d'évaluation objective des compétences** et de « valeur égale femmes-hommes ». Prévoir, dans les dispositions conventionnelles et les travaux paritaires d'encadrement et de mise en œuvre de leur dispositif de CQP, des modalités de rédaction permettant :

- une information genrée dans le rapport d'opportunité pour évaluer plus finement les besoins de CQP et les publics concernés ;
- un contenu des référentiels d'activités et de certification professionnelle sans stéréotype de sexe, qui prenne en compte toutes les compétences, y compris celles communément attribuées aux genres et considérées comme naturelles ;
- pour les emplois majoritairement occupés par des femmes et faisant l'objet d'un CQP, une habilitation de l'ensemble des compétences et pas seulement celles communément considérées comme « féminines » ;
- de rendre compte de la mise en œuvre des CQP, dans leurs études, statistiques, tableaux de bord et évaluations, en intégrant des données et comparaisons genrées (accès aux CQP, formation, effet sur l'emploi et la carrière, etc.), participant de la mesure de l'égalité professionnelle, avec des indicateurs pertinents.

6.4.3. Prendre en compte les contraintes de temps et d'organisation des chargé.e.s de famille

Recommandation 29 : Lors de la révision proposée du système de certification professionnelle, **continuer le développement de modules de compétence** permettant d'acquérir des qualifications par unités flexibles (qu'il s'agisse d'étalement dans le temps, de possibilité d'allier formation à distance, **validation des acquis de l'expérience** ou de connaissances préalables pour diminuer le nombre d'heures nécessaires à l'obtention du diplôme et formation présentielle, ainsi que de prise en compte des rythmes individuels d'apprentissage), afin de faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Recommandation 30 : Donner aux personnes devant suivre une formation les **détails pratiques – date horaires et lieu** - au moins 2 semaines voire 1 mois **à l’avance** pourrait permettre aux individus chargés de famille de s’organiser. Et ne pas en changer à la dernière minute.

Recommandation 31 : Il faudrait rechercher un **équilibre sur les modalités de formation** reposant sur un ensemble de mesures :

- Mettre en œuvre davantage de **formations en ligne ou alliant présentiel/en ligne/présence virtuelle** soient proposées ; l’organisation de salles de classes virtuelles, où, même pour des personnes ne pouvant physiquement se rendre sur un lieu de formation, le temps de cours et la relation avec l’enseignant.e et les autres élèves est préservé, devrait être développée ;
- Proposer systématiquement une version en ligne de toutes les formations qualifiantes (même si certains modules devront être présentiels, le contenu numérique venant alors en appui) ;
- **Ne jamais imposer une solution en ligne – notamment sur le temps personnel** ;
- Mettre à l’étude le recrutement de « **coachs** » de **formation en ligne** ; en appui de formations virtuelles, un coach pourrait se rendre auprès de l’individu en formation, chez lui, sur son lieu de travail ou dans un centre social, pour l’aider à organiser son programme de travail, ou répondre à des questions. Cette mesure serait financée par les économies réalisées par rapport à une formation entièrement présentielle et serait plus effective, susceptible de diminuer le taux d’échec ;
- Utiliser une petite partie des ressources consacrées à la formation, à la **création de logiciels et de modules de formation « intelligents »**, c’est-à-dire adaptant automatiquement les exercices proposés et le type d’explications aux réponses de l’apprenant.e.

6.4.4. Accompagner les femmes sur des parcours de qualification

Recommandation 32 : Veiller à ce **que lors des formations** suivies, il y ait sinon un **équilibre** du moins un pourcentage minimal de **femmes et d’hommes** (avec une croissance annuelle prévue) jusqu’à la mixité. Dans le cas des formations en alternance, lorsque des jeunes filles ou des femmes suivent des filières masculines, s’assurer qu’elles seront mises en situation de pouvoir travailler et étudier dans des **conditions convenables** : engagement des maître.sse.s de stage, travail en équipe féminine, mentoring. Un support similaire pourra être apporté aux hommes s’engageant dans des parcours atypiques.

Recommandation 33 : Faire dans le cadre du **CEP un véritable diagnostic formation**, comprenant systématiquement les étapes suivantes

- **Prédiction de la réussite** : s’assurer des compétences initiales en particulier pour les femmes plus âgées, ou ayant un niveau d’éducation moins élevé il serait utile de s’assurer d’une remise à niveau suffisante. Est-il nécessaire de prévoir **d’abonder** systématiquement le compte formation du **nombre d’heures nécessaire au CléA** ?
- **Employabilité post-formation** : vérifier l’adéquation entre le profil de la personne après la formation suivie et le profil recherché » par les employeur.se.s qui recrutent (dans la région, en particulier, pour tenir compte de la moindre mobilité des femmes).
- Possibilité **d’aide financière** pour participer aux **frais annexes de formation** (garde d’enfants, matériel, transports) – ou de parents handicapés et pour ce faire,

Recommandation 34 : Etudier la possibilité d'accroître l'**AGEPI** pour les personnes suivant des formations, peut-être spécifiquement vers des métiers où il y a un déficit de main d'œuvre. Étudier avec les mairies la possibilité de donner une priorité d'accès à la garde collective pour les jeunes mamans en **formation**, ou à des aides ménagères temporaires. Lorsque les formations ont lieu pendant les vacances scolaires, aider au financement des colonies de vacances ou centres de loisirs.

Recommandation 35 : Mener une grande **campagne nationale sur la formation professionnelle des femmes**, en insistant sur leur droit à la formation, et en présentant les métiers scientifiques et techniques comme des métiers porteurs et où les femmes réussissent.

Recommandation 36 : **Renforcer la détermination des individus** opérant ou souhaitant opérer des choix non classiques en assurant la meilleure **intégration possible aux groupes de formation** (par exemple regroupement des filles en formation de plombière ou électricienne, au moins pendant une partie du cursus) ou sur le lieu d'apprentissage (suivi si possible par un tuteur ou une tutrice de même sexe, attention portée au bien-être sur le lieu du travail, par exemple toilettes et vestiaires séparés), mais aussi en rappelant le taux très élevé d'obtention de réussite de ce type de parcours.

7. Synthèse

Un siècle après l'engagement pris par la France, par la signature du Traité de Versailles constitutif de l'Organisation Internationale du Travail, d'appliquer « le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale », les réformes se sont succédées mais, aujourd'hui, les chiffres sont clairs, être une femme reste un handicap sur le marché du travail français. De fait, les femmes ne représentent que 36% des 3,5 millions de cadres, l'écart salarial entre les hommes et les femmes reste très élevé et ne se comble presque pas depuis 25 ans ; globalement, compte tenu de leurs conditions d'emploi, les femmes gagnent en moyenne 19% de moins que les hommes.

Avant même l'entrée dans la vie professionnelle, les choix d'orientation des jeunes filles les portent vers des métiers et des niveaux d'emploi moins rémunérateurs que ceux choisis par les garçons. Mais ensuite, les obstacles s'accumulent encore. La difficulté que rencontrent les femmes, particulièrement les mères de familles, et plus particulièrement les moins favorisées, à poursuivre des formations souvent nécessaires à un avancement de carrière les limite dans leur progression.

Or il y a aujourd'hui à la fois des risques avérés d'accroissement de ces inégalités mais aussi des opportunités réelles de transformation des systèmes qui les créent.

Risques parce que, dans un monde du travail où les technologies évoluent de plus en plus vite, se former de manière réellement continue va devenir de plus en plus indispensable ne serait-ce que pour conserver un emploi. De plus, il devient encore plus difficile de reprendre son activité après s'être arrêté plusieurs années pour élever ses enfants. En outre, la disparition de certains métiers, très féminisés, par exemple d'hôte.sse.s de caisse ou de secrétaires, oblige de nombreuses personnes à se reconvertir. Enfin, les technologies numériques et les modes de pensée scientifiques, de plus en plus présents dans quasiment tous les métiers, rendent indispensable une formation scientifique que beaucoup de femmes ont délaissée. Il y a là des dangers très importants de nouvelle dégradation de la situation des femmes contre lesquels il faut agir.

Opportunités aussi, parce que précisément les changements technologiques et les évolutions des métiers rendent la formation nécessaire pour tous, ils donnent donc une possibilité de «rattrapage» aux femmes. En outre, la révolution numérique facilite aussi l'accès aux formations, avec des possibilités accrues d'enseignement à distance, y compris avec présence virtuelle et outils interactifs. Enfin, et c'est sans doute l'essentiel, il y a une véritable prise de conscience que le pays doit agir, une multitude d'actrices et d'acteurs enthousiastes et motivé.e.s, et une volonté politique de faire les réformes nécessaires.

C'est donc le bon moment pour intervenir. Il y a là non seulement de la recherche de l'égalité, mais aussi de l'avenir économique du pays et de la réussite économique des entreprises. Selon France Stratégie, faire converger les taux d'emploi et d'accès aux postes élevés des personnes discriminées – même sans toucher aux questions de temps partiel, rapporterait 7% du PIB, soit environ 150 milliards d'euros, des gains économiques auxquels les femmes contribueraient à hauteur de 97 %.

Pour situer la question, la **première partie rappelle la mise en œuvre progressive des politiques** d'égalité en matière de formation professionnelle, jusqu'à la réforme en cours et la **seconde partie établit un état des lieux de la formation** professionnelle aujourd'hui.

La formation professionnelle, c'est 24,9 Mds d'euros, en légère baisse par rapport à 2014 (-1,7%) soit 1,1% du PIB (1,2% en 2014), hors dépenses directes des entreprises de 10 salarié.e.s ou plus, qui s'élevaient à 6,281 Mds d'euros en 2014. Les dépenses correspondent pour 62% à la formation elle-même et pour 38% à la rémunération des stagiaires. 68500 organismes, privés à 97%, dispensent **1,15 Md d'heures de formation à 25 millions de stagiaires**. 72% de ces stagiaires sont des salarié.e.s, 9 % sont demandeur.se.s d'emploi et 6 % sont des personnes qui financent elles-mêmes leur formation. Si on regarde les montants consacrés à la formation, la répartition est différente : 60,2% des dépenses bénéficient à des salarié.e.s (du privé pour 42,9 % et du public pour 17,3%), 15,1% à des demandeur.se.s d'emploi, 17,8% à des apprenti.e.s et 6,6% à des jeunes en insertion professionnelle.

Si la formation des demandeur.se.s d'emploi relève de la compétence des régions, l'État se réserve la possibilité d'intervenir en complément: ainsi, plusieurs plans de formation pour les personnes à la recherche d'emploi ont été mis en œuvre de 2013 à 2017. En 2016, lancé dans le cadre de la lutte contre le chômage, le plan 500 000 se donnait comme objectif le doublement des entrées en formations au profit notamment des demandeur.se.s d'emploi non qualifié.e.s, et de longue durée : 15 % du total des demandeur.se.s d'emploi ont pu en bénéficier en 2016.

La formation professionnelle a fait l'objet de **très nombreuses réformes, nourries par des réflexions et travaux remarquables**. Mais **néanmoins**, le constat est net : la **formation professionnelle ne permet pas de renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes**, on peut même avancer l'argument qu'elle renforce aujourd'hui les inégalités.

Dans une **troisième partie, le rapport interroge donc les données existantes pour valider ce constat peu satisfaisant** : malgré des actions locales nombreuses et remarquables, les discours sur l'égalité professionnelle tardent à faire sentir leurs effets.

Les femmes sont clairement désavantagées au regard de l'accès aux principaux dispositifs de formation : alors qu'elles représentent en moyenne 47% des salariés des entreprises adhérentes aux OPCA, elles ne sont que 40% à bénéficier du plan de formation des entreprises, 24% des périodes de professionnalisation, et 41% des versements volontaires des entreprises aux OPCA. Par contre, elles semblent favorisées dans le cadre des conventions collectives par les versements complémentaires conventionnels (63% des bénéficiaires), et s'engagent davantage dans des congés individuels de formation (53%), des bilans de compétences (68%) ou des congés de validation des acquis de l'expérience (69%). Alors que les femmes semblent demandeuses de formation et prêtes à s'y engager, tout se passe comme si, lorsqu'il revient aux entreprises seules de décider, elles arbitrent en faveur des hommes pour décider des bénéficiaires de formation, ce qui n'est pas le cas lorsque la décision est au niveau des branches.

De fait, de nombreux accords de branche abordent le domaine de l'égalité professionnelle (avec une légère baisse avec 135 textes au lieu de 167 en 2015, le nombre total d'accords baisse également) ; seuls 6 accords en traitent spécifiquement. Effectivement, le thème de l'égalité est également abordé dans des accords de branche relatifs à d'autres thèmes notamment la formation professionnelle. Les branches affirment toutes leur volonté de respecter l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation, notamment en prenant en compte les contraintes personnelles et familiales des salarié.e.s. On ne peut cependant oublier que 59% des entreprises de plus de 50 salarié.e.s n'ont ni accord égalité ni plan d'action comme le prévoit la loi, et que 0,1% seulement de ces entreprises qui ne sont pas en conformité ont été sanctionnées.

De leur côté, **les femmes se sont emparées des nouveaux outils de formation professionnelle** :

- un nombre presque équivalent d'hommes et de femmes utilise le compte personnel de formation (CPF). Les formations financées par le CPF sont cependant de durée moyenne et ne peuvent correspondre à une réelle requalification ou reconversion.
- S'agissant du conseil en évolution professionnelle (CEP), les femmes représentent environ 70% des bénéficiaires.

L'accès à la formation des femmes reste cependant inégalitaire : avec une amélioration par rapport à 2013 où le taux d'accès était de 47 % pour les hommes contre 42 % pour les femmes, il demeure encore une très légère différence avec 45% pour les premiers et 43 % pour les secondes. Cependant ce chiffre recouvre de **nombreuses disparités** :

- Parmi les cadres, l'inégalité est sensible : 57 % des femmes cadres se sont formées contre 62 % des hommes.
- La tendance s'accroît en ce qui concerne les moins qualifié.e.s : huit points séparent les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes employé.e.s et jusqu'à neuf points ceux des ouvriers et des ouvrières.
- Les professions intermédiaires constituent la seule catégorie où les femmes se forment plus que les hommes. Elles y occupent des fonctions plus souvent tertiaires, pour lesquelles les taux d'accès à la formation sont parmi les plus élevés. Mais il peut s'agir de formations courtes « obligatoires » par exemple pour un nouveau logiciel bureautique.
- La situation est plus favorable aux femmes dans la fonction publique, avec un nombre moyen de jours de formation suivis supérieur aux hommes, toutes catégories confondues. Cet avantage comparatif est encore plus accentué pour les agents de catégorie A.
- La présence d'enfants crée des inégalités : en 2012, l'accès aux formations professionnelles pour les mères d'enfants de moins de 6 ans restait inférieur à celui des autres populations, y compris des femmes sans enfants.
- Sauf lorsqu'elles sont en recherche d'emploi ou sans activité, les femmes accèdent moins à la formation ; les salariées sont nettement moins nombreuses à accéder à la formation que leurs collègues masculins, les salariées les moins qualifiées et les plus précarisées (familles monoparentales) étant celles qui bénéficient le moins de la formation continue.

Le taux brut d'accès à la formation n'est cependant pas le seul élément à considérer : encore faudrait-il disposer de données plus précises, permettant notamment de vérifier le type de formations suivies par les hommes et les femmes. Il semblerait que si l'on ne s'intéresse qu'aux formations permettant une évolution de carrière, par exemple à des formations au leadership ou au management, par opposition à des formations obligatoires qu'il s'agisse d'obligations d'ordre réglementaire – hygiène et sécurité, évolutions juridiques, ou d'ordre professionnel – nouveau logiciel de comptabilité, nouveau matériel, l'écart s'accroisse entre accès des hommes et accès des femmes.

De fait, comme s'efforce de le montrer la quatrième partie du rapport, la formation constitue pour beaucoup de femmes une véritable **trappe à inégalités**.

La formation professionnelle s'inscrit dans la ligne de choix antérieurs de **formation initiale**, eux-mêmes fortement conditionnés par des stéréotypes présents dès le plus jeune âge des choix de formation qui induisent des inégalités. Ces « **assignations sexuées** » expliquent en grande partie les choix d'études puis de métiers.

Alors même que les filles sont globalement meilleures que les garçons en sciences à la fin du collège, et que les filles obtiennent plus souvent le baccalauréat et plus souvent une mention « bien » ou « très bien », notamment en série S, seulement 29 % des ingénieur.e.s diplômé.e.s sont des femmes. Malgré des initiatives en matière d'information et d'orientation, la situation, loin de s'améliorer, s'est encore dégradée. En ce qui concerne les doctorats en sciences, techniques et ingénierie, l'évolution de la féminisation en France est alarmante : elle ne progresse que de 2% en 10 ans, alors qu'elle augmente de 9% dans le monde. Le retard existe dès les niveaux licences et master. En effet, alors que la féminisation de ces formations progresse de 4% dans le monde sur les 10 dernières années (30 à 34%), elle diminue de 3 % en France (30 à 27%).

Cette différence de formation professionnelle initiale se retrouve dans la **faible mixité de nombreux métiers**. Sur un total de 86 métiers, 47% des femmes sont concentrées sur 10 métiers, alors que les 10 métiers employant le plus d'hommes n'en réunissent que 31%. En outre, les femmes s'orientent peu vers les métiers scientifiques et techniques, où le chômage est moindre et les salaires plus élevés. **L'insertion professionnelle des filles pâtit beaucoup de l'étroitesse de leurs choix de départ** : si à la sortie des formations professionnelles (BTS inclus), les filles s'insèrent aussi bien en emploi dans les domaines des services, ce n'est pas le cas dans les domaines de production. De même, à la sortie de l'apprentissage, les filles s'insèrent moins bien en emploi que les garçons, surtout dans les domaines de la production, puisqu'elles ont suivi plus souvent une formation dans le textile et l'habillement, secteurs où le chômage est important.

Mais, même si les filles ont choisi des disciplines scientifiques et des métiers porteurs, elles rencontrent davantage de difficultés d'insertion, ou sont embauchées à des niveaux et des salaires inférieurs : à même diplôme universitaire en Sciences-Technologie ou Santé, 70% des femmes obtiennent un emploi stable contre 82% des garçons et 62% un emploi de cadre contre 79% des garçons. Et la situation ne fait que s'empirer par la suite. A niveau de diplôme comparable, on ne confie pas les mêmes responsabilités aux femmes qu'aux hommes ; au niveau bac + 3 et plus, 62,2 % des hommes, mais seulement 35,9 % des femmes, occupent un emploi de cadre supérieur.

Prendre en compte notamment ce « rendement » différent du niveau de diplôme pour les femmes et pour les hommes est nécessaire pour évaluer l'ampleur des inégalités salariales, aussi bien pour les femmes les plus diplômées que pour les moins diplômées. Mais c'est aussi nécessaire pour construire des politiques publiques et des pratiques d'entreprises en faveur de l'égalité salariale. **Il faut à la fois agir sur l'orientation des femmes vers des formations porteuses d'emploi mais aussi s'assurer que celles qui le font bénéficient d'une véritable égalité de traitement.**

Aux inégalités liées à la valorisation différente de diplômes identiques, s'ajoutent ensuite des inégalités qui proviennent de **la formation continue**.

En ce qui concerne les **formations pour les salarié.e.s**, les données montrent de très nombreuses différences d'accès.

Si la durée moyenne par stagiaire des cours et stages financés par les entreprises est globalement équivalente pour les femmes et pour les hommes, **la valorisation financière de la formation est plus accentuée pour les hommes** : 6,7% des femmes bénéficient d'une augmentation de salaire après formation contre 8,5% des hommes. On peut aussi noter que le taux d'accès à la formation des femmes dans les grandes entreprises, où la formation est plus aisément monnayable en termes d'évolution de carrière est nettement inférieur à celui des hommes, à 51,9% contre 58,6% pour les hommes.

En outre, on constate une nette différence concernant les formations qui visent un diplôme ou une qualification reconnue puisque les hommes déclarent cet objectif pour 21% des formations qu'ils ont suivies contre 13% en ce qui concerne les femmes. En outre, 11% des formations des hommes préparent à un concours ou un examen contre 4% de celles suivies par les femmes.

Une étude, réalisée par le Cereq, des données du dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Défis), qui met en relation les pratiques des entreprises avec les parcours professionnels de leurs salarié.e.s, ainsi que les formations qu'ils.elles ont suivies, montre notamment que deux tiers des salarié.e.s souhaitent se former quel que soit le niveau de qualification ; ce souhait étant très lié à celui de faire évoluer son activité et à celui de prendre davantage de responsabilités, sauf chez les ouvrier.ère.s non qualifié.e.s et les employé.e.s de commerce qui aspirent davantage à changer de métier, trouver un autre emploi ou changer d'entreprise.

La réalité de la formation est différente de ces souhaits, en particulier pour les femmes.

De fait, les femmes ont moins de chances de participer aux formations « générales », utilisables dans différents secteurs d'activité ; or, ce sont celles qui permettent d'accéder aux promotions. Si les chances de promotion après formation sont plus élevées pour les hommes que pour les femmes, (17% contre 10% dans une étude citée), c'est parce que les hommes suivent davantage de formations générales. Mais lorsque les femmes suivent des formations générales, par exemple de management ou leadership, leurs chances de promotion sont plus élevées.

Une démarche volontariste visant à rétablir l'équité dans l'offre de formation serait donc couronnée de succès. Mais on en est encore loin. **En effet, dans les entreprises, les formations sont moins souvent indiquées, proposées ou acceptées s'agissant des femmes.**

Les femmes **ont moins accès à l'information** sur les formations offertes par leurs entreprises (23% déclarant n'être pas informées contre 16% des hommes), la différence provenant essentiellement de l'attitude de leur hiérarchie : 41% des hommes recevant principalement l'information sur les possibilités de formation par leur hiérarchie contre 35% des femmes. Les femmes sont moins nombreuses à bénéficier d'entretiens professionnels, et lorsqu'elles en bénéficient, sont moins nombreuses à y discuter leurs besoins de formation ou perspectives de formation.

On pourrait imaginer que, de fait, les femmes cherchent moins à obtenir de formations générales, leur permettant d'obtenir une nouvelle qualification de se réorienter. Ce n'est absolument pas le cas. Au contraire, les femmes sont **plus nombreuses à demander une formation**, y compris une formation longue dans le cadre du CIF.

Les femmes ont simplement moins la possibilité de suivre les formations qu'elles demandent ou souhaitent suivre. Inversement, elles se sentent moins libres de refuser une formation ou de la modifier : elles acceptent donc plus facilement les formations proposées. **Si les femmes suivent moins de formation ce n'est ni parce qu'elles en demandent moins ni parce qu'elles en refusent plus !**

De même, on ne peut accuser les femmes de se satisfaire de leur situation actuelle ou de considérer qu'elles ont toutes les compétences nécessaires. Au contraire, elles souhaitent davantage se former pour changer de métier ou obtenir un diplôme ou une certification.

Ces résultats tendent à montrer l'existence d'une vraie discrimination en ce qui concerne l'offre de formation proposée aux femmes.

Mais la différence ne s'arrête pas là : une fois la formation adéquate proposée et acceptée, il est plus difficile pour une femme de suivre une formation. La présence d'enfants étant le facteur essentiel, mais non unique : ainsi, en particulier, dans les zones rurales, l'éloignement du lieu de formation est un autre facteur limitant.

Les formations de longue durée, qui constituent la plus grande part des formations qualifiantes permettant l'évolution dans la carrière, sont celles dans lesquelles beaucoup de femmes ne peuvent s'engager. La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale les rendant plus vulnérables et moins disponibles, elles partent alors moins souvent et moins longtemps et sont parallèlement moins sollicitées par les employeurs pour partir en formation.

Les inégalités sont encore plus grandes lorsqu'il s'agit de **formations hors temps de travail**. Se former en dehors de son temps de travail permet aux individus de choisir une formation permettant une reconversion dans un autre métier, et pourrait ainsi concerner des femmes qui ayant suivi des études « féminines » et souhaitent se réorienter vers des métiers plus porteurs, notamment dans les filières numériques, scientifiques ou techniques. Cependant, la responsabilité de la vie familiale incombant encore de fait majoritairement aux femmes, elles trouvent difficile voire impossible de dégager le temps et les moyens nécessaires. Il serait donc essentiel d'assurer la prise en compte réelle des frais de garde supplémentaires liés à la formation.

Mais il serait trop simple de considérer que, parce qu'elles ont des enfants, les femmes sont toujours moins disponibles pour se former. De fait, **elles sont plus nombreuses que les hommes à se former en dehors de leur temps de travail !** 43% des hommes ont eu une formation pendant leur temps de travail contre 41% des femmes qui sont 5% à avoir suivi une formation sur leur temps libre contre 3% des hommes.

Les différences concernant le choix des métiers, la moins grande reconnaissance des compétences nécessaires pour les métiers considérés comme « féminins », la différence dans le comportement de la hiérarchie d'une entreprise face à la formation des femmes, et les difficultés pratiques liées à la garde des enfants expliquent une grande partie des inégalités.

Mais **trois autres facteurs**, tout aussi sournois, doivent être mis en avant : le **temps partiel**, et la **présomption d'incompétence**, et la **faible progression des carrières dans les métiers féminisés**.

Le temps partiel : 30% des femmes sont à temps partiel contre 7% des hommes. Or, le taux d'accès à la formation continue des salarié.e.s à temps partiel est de 28% contre 38% pour les salarié.e.s à temps complet. Et de fait, il ne s'agit pas d'une question de pure disponibilité : les salarié.e.s à temps partiel « subi » accèdent moins fréquemment à la formation. Seul.e.s 6% déclarent avoir suivi une formation au cours des trois derniers mois contre 10 % des salarié.e.s à temps partiel « choisi » et des salarié.e.s à temps complet. Ce dernier chiffre montre bien toute l'injustice de la situation de personnes, en grande majorité des femmes qui n'ont pas choisi d'être à temps partiel, exercent des métiers peu qualifiés mais ont moins de chances de s'en sortir par une formation.

La présomption d'incompétence : Un tiers des femmes interrogés par l'Insee et la Dares dans le cadre de l'enquête de 2012 indiquent qu'elles se sont senties empêchées à un moment donné de suivre une formation : 24% des empêchements correspondent au fait de ne pas trouver de formation adaptée ; en outre, pour 11% des personnes, le projet de formation a été contrarié par le manque de prérequis, proportion qui atteint 22% parmi les personnes en recherche d'emploi. Le manque de confiance en soi, la peur de ne pas être à la hauteur touchent plus les femmes que les hommes.

Le manque de débouchés de carrières dans les métiers « féminisés » : ces métiers offrent moins de possibilités de formations et de promotions. En outre, les qualités considérées comme « naturellement féminines » comme la communication sont sous-valorisées et moins reconnues comme compétences.

Le constat est donc peu encourageant. Mais y a-t-il des signes d'amélioration ?

Les bouleversements des métiers engendrés par les nouvelles technologies constituent certes une immense opportunité d'obtenir une vraie mixité. Mais de fait, si les femmes représentent en moyenne 32,5% de l'emploi du secteur informatique, et 21% des ingénieurs de l'informatique, la situation se dégrade au lieu de s'améliorer : on constate depuis une dizaine d'années **une importante chute du nombre de femmes dans les filières de formation à l'informatique**. Cas extrême mais symptomatique, les Ecoles nationales d'ingénieurs (ENI) n'intègrent que 6,8% de femmes. En 2013, seulement 23% des effectifs des entreprises du numérique étaient des femmes. Leur présence médiatique est encore moindre : alors que 10 à 15% des postes dans les STEM sont occupés par des femmes, elles ne sont que 2% à s'exprimer face au public sur le sujet.

Pourtant, il n'est pas trop tard pour agir : apprendre à coder ne nécessite pas une formation scientifique de départ, mais de la logique et un sens de l'analyse que beaucoup de femmes ont pu acquérir dans des formations ou métiers non scientifiques.

On pourrait donc corriger une trajectoire inégalitaire née de l'éducation de base en utilisant la formation continue, notamment pour la reconversion des demandeur.se.s d'emploi.

Se posant en chantres de l'innovation, et ayant un déficit de personnel qualifié, les secteurs du numérique et de la transition énergétique devraient être tout particulièrement favorables à des candidatures d'hommes sur des métiers occupés majoritairement par des femmes et vice-versa que nous appellerons candidatures « atypiques ». Mais plusieurs obstacles se présentent :

- Une image de la société fortement sexuée
- Une vision des études scientifiques limitées aux mathématiques
- Une vision genrée de certaines filières de formation
- Une méconnaissance des finalités des métiers concernés
- Une méconnaissance de la réalité du travail quotidien dans ces métiers
- Une méconnaissance des entreprises des branches concernées.

Face à l'ampleur et à la complexité du problème, **la cinquième partie propose une stratégie globale s'appuyant sur une série de recommandations** autour de 4 axes et 3 mesures – phares.

1. Penser l'égalité : une stratégie globale :

- avoir le **réflexe égalité** dans toutes les politiques publiques ou stratégies d'entreprise concernant l'emploi et la formation.

- établir **un plan cadre décennal d'action « Formation, Egalité »** pour l'égalité professionnelle dans et grâce à la formation comprenant des objectifs, des modalités d'action permettant de les atteindre, des indicateurs de suivi, des modalités de contrôle et indiquant les ressources dégagées et les partenaires responsables de chaque action.

2. Un grand programme de communication et d'information sur les possibilités de formation pour les femmes visant à :

- favoriser la mixité des métiers, au cœur des enjeux : on ne (se) forme pas pour (se) former mais pour pratiquer ou mieux exercer un métier. Il faut casser le cercle vicieux qui entraîne de trop

nombreuses jeunes filles à choisir des voies qui offrent moins d'opportunités de formation et de promotion, et souvent d'emplois ;

- informer les femmes sur les possibilités de formation et leur financement et les débouchés en termes d'emplois ;

- former à l'égalité tous les acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation.

3. Orienter les jeunes filles et femmes vers des parcours complets de formations pour des métiers d'avenir grâce à :

- une gestion prévisionnelle des besoins en main d'œuvre par bassin d'emplois

- associant branches professionnelles et régions

- pour créer des parcours gagnants vers l'emploi : partant d'une « sélection de candidat.e.s » (sourcing) ayant une motivation forte et au moins une partie compétences de base nécessaires, passant par une remise à niveau si nécessaire, une préparation opérationnelle à l'emploi ou des stages permettant de présenter la réalité du métier, et se poursuivant par une formation théorique ou en alternance menant à un emploi pré-identifié

- avec des objectifs chiffrés de participation des femmes, indicatifs dans un premier temps, qui pourraient être rendus contraignants au bout de 3 ou 5 ans si la progression était insuffisante.

4. Faciliter l'accès et le suivi des formations continues pour les femmes

- veiller à l'égalité dans les propositions de formations faites par l'encadrement, en assurant la transparence des données BDES sur le sujet ;

- faciliter par des mesures pratiques (calendrier établi à l'avance, prise en compte des éventuels frais supplémentaires de gardes d'enfants) le suivi des formations ;

- utiliser les formations en ligne et les formations avec présence virtuelle à distance, en complément des formations traditionnelles ;

- poursuivre le travail de révision des certifications pour favoriser les qualifications fractionnées par blocs de compétences ;

- accompagner par le mentorat celles et ceux qui s'engagent dans des métiers atypiques ;

- proposer systématiquement une formation de remise à niveau après un congé parental ;

- ne pas limiter les formations visant à permettre des promotions à la période 25-40 ans afin de ne pas défavoriser les mères de famille.

- abonder les droits à formation des personnes à temps partiel souhaitant suivre une formation longue pour occuper un emploi dans un secteur en tension

Aucune des 36 recommandations du rapport n'est réellement difficile à mettre en œuvre ; aucune n'est suffisante à faire de la formation continue un vecteur majeur d'égalité professionnelle. C'est avant tout une prise de conscience de l'importance d'une stratégie nationale concertée, soutenue, s'appuyant sur les multiples initiatives locales, reposant sur la collaboration active de tous les acteurs, qui est nécessaire. Et bien sûr, une mise en application réelle de cette stratégie, dans le cadre d'un plan cadre décennal, avec des objectifs chiffrés et évalués régulièrement. Lorsque les considérations d'égalité au sein de la société rejoignent les intérêts économiques du pays et des acteurs, il n'y a aucune raison d'hésiter.
