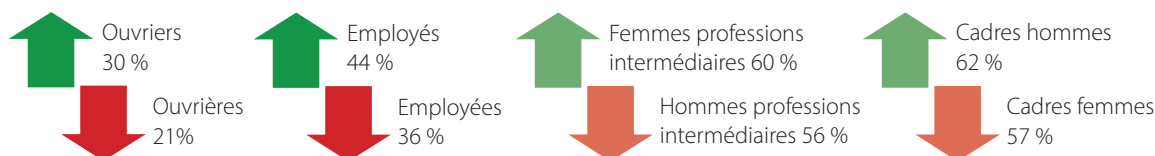


A. LES ENJEUX

1. GARANTIR L'EMPLOYABILITÉ

L'évolution professionnelle et donc l'employabilité des salarié-e-s passent par le maintien et l'acquisition de nouvelles compétences. Il s'agit en particulier de permettre aux femmes les moins qualifiées d'évoluer grâce à la formation.

Part des salarié-e-s accédant à la formation¹

2. FAIRE ÉVOLUER LES COMPÉTENCES DANS DES CONTEXTES EN MUTATION

Les entreprises de l'ESS sont confrontées à des changements sociaux, économiques et réglementaires d'envergure qui les obligent à acquérir et développer sans cesse de nouvelles compétences. Ceci peut se faire en recherchant une bonne diversité de profils, notamment de sexe, dans les équipes, à même d'apporter des perspectives et expériences différentes, facteur de renouvellement dans les idées, les méthodes de travail et la recherche de réponses innovantes aux défis de l'environnement.

3. OBLIGATIONS LÉGALES

⚖️ Toutes les entreprises doivent accorder les mêmes opportunités d'évolution professionnelle et de formation aux femmes et aux hommes. Pour rappel, l'égalité professionnelle femmes-hommes doit faire l'objet d'une négociation au moins une fois tous les 4 ans.

Dans le cadre du dialogue social, une périodicité différente peut être fixée, soit à l'initiative de l'employeur ou d'une organisation syndicale de salarié-e-s représentatives.

⚖️ L'employeur peut proposer des formations à ses salarié-e-s afin d'assurer leur adaptation au poste de travail et maintenir leur employabilité. (Article L. 6321-1 C. trav.).

⚖️ Un employeur n'ayant jamais proposé de formation à un-e salari-e peut être condamné à lui verser des dommages et intérêts.

⚖️ L'employeur a l'obligation de mettre en place l'entretien professionnel pour ses salarié-e-s tous les 2 ans afin d'échanger sur leurs besoins en compétences pour l'exercice du poste ainsi que sur leurs projets professionnels. L'employeur doit s'assurer qu'au bout de 6 ans, le-la salari-e :

- a suivi au moins une action de formation,
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

⚖️ Pour les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, si le-la salari-e n'a pas eu d'entretiens professionnels tous les deux ans au cours des 6 dernières années et qu'il n'a pas bénéficié d'une formation autre que celles nécessaires à sa fonction, le compte personnel de formation (CPF) du salarié est abondé d'un montant de 3 000 € et une contribution doit être versée par l'employeur à l'URSSAF.

⚖️ Le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures prises au seul bénéfice d'un sexe en vue d'établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière de formation.

Ces mesures sont destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation et à favoriser l'accès à la formation des femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux. (Article L. 6112-2 C. trav.).

⚖️ L'accord UDES du 27/11/15 prévoit de garantir un accès équilibré des deux sexes à la formation et aux opportunités d'évolution.

¹ Source : *Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés* – CEREP 2016

B. LE DIAGNOSTIC MIXITÉ DE LA FORMATION ET DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE GENRE

Formation selon le genre et la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles selon classification	Salarié-e-s à temps plein								Salarié-e-s à temps partiel							
	Taux de mixité		Effectif formé		Taux de mixité des formés		Nombre d'heures de formation sur l'année		Taux de mixité par catégorie		Effectif formé		Taux de mixité des formés		Nombre d'heures de formation sur l'année	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Catégorie 1																
Catégorie 2																
Catégorie 3																
TOTAL																

Formation selon le genre et le type de formation

Types de formations	Effectif formé		Taux de mixité effectif formé		Nombre d'heures de formation sur l'année	
	F	H	F	H	F	H
Adaptation et développement des compétences des salarié-e-s.						
Promotion : acquérir une qualification plus élevée.						
Conversion : accéder à des emplois exigeant une qualification différente						
Lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française.						
...						
Bilan de compétences						
VAE						

2. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LE GENRE

Promotions selon le genre et la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles selon classification	Nombre de promotions sur l'année		Taux de mixité effectif promu	
	F	H	F	H
Catégorie 1				
Catégorie 2				
...				
TOTAL				

Promotions selon le genre et le temps de travail

	Nombre de promotions sur l'année		Taux de mixité effectif promu	
	F	H	F	H
Temps plein				
Temps partiel				

i Le critère de la promotion est pris en compte dans les indicateurs figurant dans l'Index Egalité Femmes-Hommes (cf. Fiche 3).

Durée moyenne entre 2 promotions

F	H

Ancienneté moyenne à un même poste

F	H

Nombre de mobilités sur l'année

	F	H
Fonctionnelles		
Géographiques		

C. AGIR

1. GARANTIR UN ÉGAL ACCÈS À LA FORMATION

Pourquoi les femmes sont-elles pénalisées dans l'accès à la formation ?

→ Suivre une formation implique souvent des changements d'horaires, de lieux et de trajets qui requièrent d'aménager un emploi du temps extra-professionnel très contraint pour les femmes. Elles supportent en effet, bien plus que les hommes la charge des enfants et les tâches domestiques (cf. Fiche 5). Cette nécessaire réorganisation peut en outre engendrer des coûts (garde des enfants) parfois impossibles à assumer.

Cette double contrainte est particulièrement lourde pour les formations en vue d'un changement d'emploi nécessitant un temps de travail personnel en plus des heures de cours.

- Les femmes occupent majoritairement les emplois à temps partiel qui bénéficient de moins de formations que les temps plein.

37 % des salarié-e-s à temps partiel contre 44 % des salarié-e-s à temps plein ont été formé-e-s au moins une fois.

Source: Repères sur les pratiques des employeurs et des salariés CEREQ 2014

Comment favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle ?

- Anticiper les formations suffisamment à l'avance afin de permettre aux salariées de s'organiser.
- Limiter les déplacements : formations à distance, formations sur site ou à proximité.
- Compenser les frais de garde des enfants engendrés par une formation en dehors des horaires de travail.
- Favoriser des horaires de formation compatibles avec la vie personnelle.

EXEMPLE Dans la branche Mutualité et selon les dispositions de l'accord égalité professionnelle du 24/09/2010 « les entreprises veillent :

- à ce que l'organisation des actions de formation, décidées à leur initiative, prenne en compte les contraintes liées à la vie familiale notamment en cas de nécessité de déplacement géographique ;
- à mettre en place un mécanisme de compensation lorsque ces formations se déroulent en dehors des horaires habituels de travail et génèrent des frais supplémentaires de garde d'enfant. »

2. PRIORISER L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES LES MOINS QUALIFIÉES

Dans certains métiers de l'ESS, l'accueil de salarié-e-s non qualifié-e-s est une réalité et constitue un enjeu particulièrement fort. L'initiative de l'employeur en matière de formation professionnelle devient alors primordiale pour garantir l'employabilité et l'évolution des personnes.

C'est notamment le cas dans la branche Aide, accompagnement, soins et services à domicile qui emploie 220 000 personnes dont 95 %² de femmes occupant à 99 % les emplois les moins qualifiés (catégorie A de la CCN) pour une rémunération brute mensuelle moyenne est de 958 €³ pour un temps de travail moyen de 90 heures.

Les 4 emplois repères de cette catégorie (agente-e à domicile, agent-e polyvalent-e, agent-e de bureau et agent-e d'entretien) n'ont besoin d'aucune qualification professionnelle : la maîtrise de l'emploi est accessible immédiatement avec les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire (c'est à dire jusqu'à 16 ans) et/ou une expérience personnelle de la vie quotidienne⁴.

L'accès aux emplois repères de catégorie supérieure nécessite un diplôme, certificat ou titre qui peut être acquis soit par formation soit par la VAE. Par conséquent, cette branche professionnelle mène une politique de formation proactive.

Le Coorace a mis en place un [Observatoire de l'Égalité](#) au sein de son réseau qui permet notamment de mieux comprendre les freins particuliers que rencontrent les femmes et les hommes dans leurs parcours d'insertion, leurs besoins différenciés d'accompagnement, ainsi que des exemples d'actions concrètes des adhérents pour y répondre.

EXEMPLE En analysant ses bilans formation et notamment les besoins exprimés par les salarié-e-s, l'association CCFD Terre Solidaire a noté un engagement en formation réduit de ses employées d'une ancienneté élevée et de faible niveau de qualification, sur des emplois administratifs en mutation. L'employabilité n'étant pas en soi une forte incitation pour les personnes concernées, la responsable de formation a su susciter leur envie en organisant des formations collectives avec une dimension valorisée de cohésion d'équipe et l'émulation d'apprendre ensemble. Les thématiques de formation (utilisation d'Excel, gestion d'interlocuteurs difficiles) répondaient à des problématiques partagées. De plus, les managers ont été impliqués pour assurer une mise en pratique des acquis dès le retour de formation.

3. DES PISTES POUR FAVORISER UNE MEILLEURE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES FEMMES

- Lutter contre les stéréotypes et préjugés. Exemple : des femmes moins impliquées dans leur travail car moins disponibles, moins motivées que les hommes et souvent « suspectées de maternité ».

Comment faire ?

- ◆ Ne pas mesurer l'implication et la motivation des salarié-e-s à l'aune de leur temps passé au bureau
- ◆ Faire reposer toute évolution professionnelle sur des critères objectivés
- ◆ Outiller les processus de promotion et mettre en place des binômes mixtes pour évaluer les candidats internes
- ◆ Sensibiliser les managers à leurs propres stéréotypes et à ceux véhiculés dans leurs équipes

² Source : Accord UDES du 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire – Annexe 6

³ Source : État des lieux global de l'égalité professionnelle dans les branches de l'ESS – UDES 07/2015

⁴ CCN Aide, accompagnement, soins et services à domicile du 21/05/2010

→ Encourager la mixité des métiers (cf. Fiche 1).

Comment faire ?

◆ Accroître l'offre de formation dédiée aux femmes sur des métiers techniques majoritairement occupés par des hommes et proposer aux salariées des formations d'acquisition de compétences d'encadrement.

EXEMPLE *Pour répondre au souhait d'évolution de certaines femmes vers des postes terrain, jusqu'alors exclusivement tenus par des hommes, une coopérative agricole franc-comtoise de 120 salarié-e-s a décidé de leur faire suivre une formation sur le terrain, avec un collègue « tuteur », d'une journée par semaine sur leur temps de travail. La durée de la formation était variable et dépendait des avancées de la salariée et de son ancienneté dans l'entreprise.*

→ Agir contre l'autocensure des femmes qui peuvent s'interdire d'envisager certains emplois.

Comment faire ?

◆ Encourager lors de l'entretien professionnel les salariées à prendre conscience de leurs compétences et aptitudes à occuper tous types de postes.

◆ Proposer un bilan de compétences.

◆ Proposer des formations de prise de confiance en soi, de reconversion professionnelle.

→ Intégrer l'inévitabilité de la maternité, la réalité des congés parentaux et ne pas les pénaliser (cf. Fiche 5).

📌 Tous les congés parentaux sont pris en compte pour alimenter le Compte personnel de formation (CPF).

→ Temps partiel et formation :

◆ Fixer des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail.

◆ Proposer une formation sur le temps non travaillé afin d'évoluer sur un poste à temps plein ou sur un 2ème temps partiel nécessitant d'autres compétences.

4. PROFITER DES DÉMARCHES DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES POUR CORRIGER DES ÉCARTS SUR LA DURÉE

Beaucoup d'organisations de l'ESS se sont engagées dans des démarches de gestion des emplois et des parcours professionnels pour s'assurer de l'adaptation de leurs ressources humaines à leurs besoins stratégiques dans des contextes en forte évolution. Ces démarches qui doivent donner lieu à une négociation d'entreprise pour les plus de 300 salarié-e-s, sont également pertinentes pour des structures de plus petite taille.

Elles partent généralement d'un diagnostic qui inclut une pyramide des âges par sexe, qui peut également être détaillée par catégories professionnelles et emplois. Elle permet de faire le constat des ressources présentes, des départs prévisibles notamment en retraite et de préparer l'adaptation des salarié-e-s aux besoins futurs par des actions de formation, d'appui à la mobilité, de recrutement qui se déploient souvent sur plusieurs années : conjuguées à une approche genrée, celles-ci peuvent alors permettre :

→ de rendre visibles et d'offrir des parcours d'évolution aux salarié-e-s, femmes ou hommes, souvent en seconde partie de carrière, le plus en risque de perte d'employabilité ;

→ de favoriser la montée en qualification de salarié-e-s aux compétences mal reconnues, comme par exemple dans des métiers d'aide à domicile, par des actions de VAE ;

→ de cibler le renforcement du sexe sous-représenté dans certaines catégories comme l'encadrement, ou des métiers peu mixtes par des incitations à la mobilité et des formations ;

→ de cibler des efforts de recrutement vers un sexe sous-représenté pendant une période délimitée.

D. RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

→ Le [Guide pratique de l'évolution professionnelle de l'UDES](#)

→ L'offre des OPCO de l'économie sociale et solidaire, dont les appuis-conseil RH pour les structures et le nouveau Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour les salarié-e-s.