

Sommaire

<i>Avant-propos</i>	5
<i>Composition détaillée du groupe de travail</i>	7
<i>Liste des personnes auditionnées</i>	9

Chapitre 1

Les inégalités entre hommes et femmes face à la formation professionnelle continue (FPC) : repérage statistique	11
L'accès des femmes salariées à la formation professionnelle continue	13
Sur le rendement de la formation professionnelle continue	21
Propositions d'amélioration	25

Chapitre 2

L'égalité professionnelle et la FPC : aspects qualitatifs	27
Les freins pour le suivi par les femmes salariées des actions de formation	29
<i>Propositions d'amélioration</i>	31
L'organisation, les conditions de mise en œuvre des actions de formation en regard de l'égalité professionnelle	32
<i>Propositions d'amélioration</i>	36
La reconnaissance, la validation et la certification des acquis des femmes	37
<i>Propositions d'amélioration</i>	44

Chapitre 3

Rappel de l'ensemble des propositions d'amélioration	47
En matière de diagnostic	49
En matière d'accès à la formation	49
En matière d'égalité professionnelle	50
En matière de validation des acquis	51

Chapitre 4

Préparation de la réforme de la formation professionnelle . . . 53

Chapitre 5

**Position des partenaires sociaux vis-à-vis de l'amélioration
de l'accès des femmes salariées à la FPC et/ou de la réforme
de la FPC 59**

CFDT 61

CFE-CGC 61

CGPME 63

CFTC 63

CGT 65

CGT-FO 66

MEDEF 68

Bibliographie 69

Avant-propos

Lors de l'assemblée plénière du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) du 19 décembre 1996, Madame Couderc, ministre déléguée à l'Emploi, chargée des Droits des Femmes, avait proposé trois axes prioritaires de travail :

- l'aménagement du temps de travail et l'égalité professionnelle ;
- l'insertion professionnelle des jeunes femmes ;
- l'accès des femmes à la formation professionnelle continue (FPC) et ses effets sur leurs carrières, thème à articuler avec le rapport de Michel de Virville relatif à la formation tout au long de la vie, en lien avec le projet de réforme de la FPC qui était annoncé pour début 1998.

La commission permanente du CSEP du 30 janvier 1997 a souhaité mettre en place des groupes de travail sur chacun de ces thèmes.

Le groupe de travail sur « l'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leurs carrières » a été mis en place en mai 1997.

Le rapport a été présenté en séance plénière du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, sous la présidence de Nicole Péry, secrétaire d'État chargée des Droits des femmes et de la Formation professionnelle, le 9 décembre 1999.

Méthodes de travail :

- Interventions de personnalités qualifiées issues de l'entreprise, de l'administration et de la recherche, suivies d'un débat au sein du groupe.
- Lancement d'une étude quantitative et qualitative sur l'accès des femmes salariées à la formation continue, confiée au centre associé du CEREQ à Dijon et rendue fin 1998.

Calendrier des réunions tenues :

1997 : 14 mai, 24 juin, 10 octobre, 13 novembre.

1998 : 4 février, 6 mai, 26 mai, 24 septembre, 6 novembre, 23 novembre, 14 décembre.

Composition du groupe de travail :

Présidence : Aérospatiale – rapporteurs : CEREQ – SeDF :

Administrations :

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (DARES – DGEFP – SeDF).

Établissements sous tutelle (AFPA – ANACT – CEREQ – Centre INFFO).

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (DESCO).

Représentants des salariés :

CFDT – CFTC – CGC – FO – CGT.

Représentants des employeurs :

CGPME – MEDEF

Entreprises :

EDF – Union nationale des associations Retravailler – AFOS-PME.

Personnalités qualifiées :

Madame Marie-Claude Betbeder

Madame Françoise Delamour

Composition détaillée du groupe de travail

Présidente :

Madame Ghislaine de Cidrac, sous-direction de la formation et de la communication interne – Aérospatiale.

Co-rapporteurs :

Madame Claudine Brocard, service des Droits des femmes – bureau de l'emploi, de la formation et de l'égalité professionnelle.

Madame Christine Fournier, rédactrice en chef de la revue *Formation Emploi*, CEREQ.

Représentants administratifs :

- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) :

Madame Valérie Suchod, mission promotion sociale.

Madame Maryse Huet, mission politique de formation.

Monsieur Mouret, mission des interventions sectorielles.

Monsieur Didier Tillet, mission développement de la formation continue.

Direction de l'animation, de la recherche, des études et de la statistique (DARES) :

Madame Edwidge Crocquey, département formation professionnelle et qualification.

Madame Valérie Defauquet, département formation professionnelle et qualification.

Service des droits des femmes (SeDF) :

Madame Dominique Collin, déléguée régionale aux Droits des femmes de Champagne-Ardenne.

- Établissements sous tutelle

AFPA :

Monsieur René Nannoni, Direction de la prospective et des relations auprès des pouvoirs publics.

Centre INFFO :

Madame Henriette Perker.

- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Madame Lemarchand, Direction de l'enseignement scolaire.

Monsieur Kuntz, Direction de l'enseignement scolaire.

Représentants des salariés

Madame Marylou Robert, CFDT.

Madame Llorens, CFE-CGC.

Madame Roselyne Gonnachon, CFTC.

Madame Nicole Prud'homme, CFTC.

Madame Jeannine Prou, CGT.

Madame Estournes, CGT.

Madame Marie-France Boutroue, CGT.

Madame France Perez, CGT-FO.

Madame Michèle Monrique, CGT-FO.

Représentants des employeurs

Madame Françoise Andrieux, CGPME.

Madame Abadie, MEDEF.

Entreprises

Monsieur Daniel Prouteau, EDF.

Madame Anne-Marie Lucas, Union nationale des associations Retravailler.

Madame Psalmon, Union nationale des associations Retravailler.

Madame Turck, AFOS-PME.

Personnalités qualifiées

Madame Marie-Claude Betbeder.

Madame Françoise Delamour.

Liste des personnes auditionnées

Madame **Françoise Belle**, maître de conférences à l'École supérieure des affaires, université Pierre Mendès-France, Grenoble.

Monsieur **Jean-Pierre Bellier**, chargé de mission à la Direction de l'enseignement supérieur du ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie et expert pour le BIT sur la reconnaissance et la certification des compétences.

Madame **Sylvaine Bossé**, déléguée syndicale CFDT à BULL Angers.

Madame **Claudine Brocard** *, bureau de l'emploi, de la formation et de l'égalité professionnelle – Service des droits des femmes.

Madame **Ghislaine Cerles**, déléguée CGT à la société FILTRAUTO.

Madame **Marie-Josèphe Charon**, mission de la promotion sociale – DGEFP.

Madame **Edwige Crocquey** *, département formation professionnelle et qualification, DARES.

Monsieur **Claude Deneuille**, CLD développement.

Madame **Christine Fournier** *, rédactrice en chef de la revue *Formation Emploi* CEREQ.

Madame **Nicole Gadrey**, maître de conférences en sociologie à l'université de Lille I.

Madame **Maryse Huet** *, mission politique de formation, DGEFP.

Monsieur **Jean-Louis Kirsch**, chargé de mission aux formations technologiques et professionnelles au CEREQ.

Madame **Catherine Laret-Bedel**, bureau de l'emploi, de la formation et de l'égalité professionnelle – Service des droits des femmes.

Monsieur **Maurice Mezel**, mission opération et validation, DGEFP.

Monsieur **Daniel Prouteau** *, département orientation et formation professionnelle d'EDF.

Monsieur **Alain Py**, directeur des ressources humaines à la Société Générale.

* Membres du groupe de travail.

Monsieur **Philippe Roman**, responsable de la mission politique du titre – direction technique – AFPA.

Monsieur **Serge Roux**, directeur du centre de formation de l'hôpital de l'Esquirol (Saint-Maurice, Val-de-Marne).

Madame **Anne Hidalgo**, conseillère technique auprès de madame Nicole Péry, secrétaire d'État à la Formation professionnelle.

**Les inégalités entre hommes et
femmes face à la formation
professionnelle continue (FPC) :
repérage statistique**

Remarque préliminaire :

Repérer statistiquement les situations des hommes et des femmes à l'égard de la formation professionnelle continue n'est pas chose facile. La plupart des travaux réalisés sur ce thème n'engagent pas de lecture sexuée des données sur lesquels ils reposent. Lorsqu'une différenciation selon le sexe est opérée, elle débouche fréquemment sur une interprétation succincte qui met en avant que les écarts enregistrés renvoient essentiellement à l'inscription différenciée des hommes et des femmes dans les emplois. Une première remarque tiendra donc dans la nécessité de prendre systématiquement en compte la dimension de sexe dans les exploitations effectuées afin que les différences observées puissent être éclairées par les facteurs qui la sous-tendent en dépassant les constats ordinairement avancés.

Pour évaluer l'ampleur de la formation professionnelle continue, plusieurs sources co-existent. Les déclarations fiscales des employeurs n° 24.83 et les enquêtes de l'INSEE (notamment les enquêtes Formation qualification professionnelle) livrent des données très hétérogènes qui renvoient à la définition du champ et aux types de formations pris en considération ; ce qui explique des écarts non négligeables d'un tableau à l'autre de cette publication. Néanmoins, toutes ces sources convergent pour nous livrer des informations qui témoignent d'inégalités entre hommes et femmes.

L'accès des femmes salariées à la formation professionnelle continue ¹

Hommes et femmes n'accèdent pas dans une égale mesure à la formation professionnelle continue. En 1996, d'après les déclarations fiscales des employeurs (n° 24.83), 36,9 % des hommes ont suivi une formation contre 33,5 % des femmes, toutes durées et spécialités de formation confondues ². On peut s'interroger sur l'origine des écarts statistiques enregistrés. Traduisent-ils une discrimination à l'encontre des femmes ? Représentent-ils l'appartenance des femmes à des catégories professionnelles accédant, quel que soit le sexe, dans une moindre mesure à la formation professionnelle continue ? Résultent-ils de la concentration des femmes dans les petites et moyennes entreprises dont les dépenses en formation continue sont moins importantes ? Toujours est-il qu'en fin de compte, les femmes bénéficient moins que les hommes des opérations engagées. Poser la question de l'origine des différences observées et d'une éventuelle discrimination sexuelle en la matière est donc pertinent au moment de la préparation du projet de réforme de la loi qui régit la formation professionnelle continue.

1. Ce développement reprend, dans une large mesure, le contenu des interventions d'Edwige Crocquey (DARES) et de Nicole Gadrey (université de Lille I) devant le groupe de travail. Qu'elles soient ici, une fois encore, remerciées.

2. Ces chiffres incluent plan de formation, contrat d'insertion en alternance et congé individuel de formation (CIF).

Depuis plus de trente ans, le taux d'activité féminine ne cesse d'augmenter. Aujourd'hui, parmi les femmes âgées de 25 à 49 ans, huit sur dix sont sur le marché du travail. La progression de l'activité féminine ne s'est pas opérée de façon aléatoire et à maints égards, femmes et hommes se distinguent. Les différences qui marquent les emplois des hommes et des femmes suffisent-elles à expliquer les écarts enregistrés en matière d'accès à la formation professionnelle continue ?

Pour tenter de mieux cerner cette question, il est nécessaire de passer en revue les multiples caractéristiques des emplois occupés et leurs articulations avec la formation professionnelle continue.

La concentration des emplois féminins

En 1996, les hommes et les femmes en emploi se répartissent ainsi :

Catégories	Hommes	Femmes
Cadres et professions intellectuelles supérieures	15,9	9,7
Professions intermédiaires	23,8	22,5
Employés	14,3	55,1
Ouvriers	46,0	12,7
Ensemble	100	100

Source : INSEE, « Enquête sur l'emploi », 1996.

Le principal clivage qui traverse la population en emploi du point de vue du sexe oppose des femmes majoritairement employées (55 %), à des hommes principalement ouvriers (46 %). Par ailleurs, les proportions d'hommes et de femmes exerçant des professions intermédiaires sont proches ; en revanche, les hommes sont plus fréquemment cadres. De surcroît, les femmes restent très peu représentées aux plus hauts niveaux de la hiérarchie des entreprises¹ : la moyenne des femmes cadres dirigeantes dans les entreprises se situerait autour de 6 %.

En plus de ces distinctions de type hiérarchique, les hommes se répartissent de façon beaucoup plus éclatée entre les différentes professions alors que les femmes se concentrent massivement sur quelques-unes d'entre elles et cette concentration tend à s'accroître avec la progression de l'activité féminine.

Ainsi, en 1996, six groupes professionnels regroupent 60 % des femmes dans l'emploi : instituteurs, professions intermédiaires de la santé et du travail social, employés civils, employés administratifs d'entreprises, employés de commerce et personnels de services directs aux particuliers, alors que ces catégories agrégées rassemblent moins d'un tiers de la population active occupée et seulement 12 % des hommes en emploi.

1. Cf. Bénédicte Bertin-Mouro, « La Participation des femmes à l'exercice du pouvoir dans les grandes entreprises », *Les cahiers du MAGE*, 01/1997.

Parmi les 850 000 femmes venues grossir la population active occupée depuis dix ans, 700 000 ont contribué au développement de professions déjà très féminisées : « employés de la fonction publique » (+176 000), « professeurs et professions scientifiques » (+149 000), « professions intermédiaires de la santé et du travail social » (+137 000), « personnels de services directs aux particuliers » (+240 000).

Cependant l'hypothèse d'une inégalité d'accès à la formation professionnelle continue fondée sur les seules caractéristiques des catégories socio-professionnelles des femmes ne résiste pas à des investigations plus poussées. Ainsi, l'exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24.83 permet d'éclairer plus vivement cette question.

Taux d'accès à la FPC selon la catégorie socio-professionnelle et le sexe

En %

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
ONQ	16,4	10,7	14,0
OO	25,5	16,4	22,2
Employés	24,0	23,9	24,0
Techniciens	46,1	42,5	45,0
Cadres	43,4	42,7	43,2
Ensemble	30,4*	26,0*	28,8*

Source : déclarations fiscales des employeurs n° 24.83, 1995, traitement CEREQ.

* Ces chiffres caractérisent les plans de formation exclusivement. Sont exclus l'alternance, les CIF et les formations non prises en charge financièrement en totalité par l'employeur.

Si la catégorie professionnelle apparaît très discriminante, à l'intérieur de chaque catégorie des écarts subsistent entre hommes et femmes, et ceux-ci sont d'autant plus importants que la catégorie se situe au bas de l'échelle.

Nicole Gadrey a procédé à une comparaison détaillée des taux d'accès à la formation selon la catégorie socio-professionnelle et selon l'origine de l'initiative, employeur ou individu. Les résultats auxquels elle parvient apportent un éclairage complémentaire et déterminant. Ceux-ci montrent la non-neutralité des entreprises et témoignent de la détermination des femmes à se former, contredisant ainsi le présupposé ordinaire qui voudrait que les femmes montrent à l'égard de la FPC une initiative moindre.

Taux d'accès à la FPC selon la catégorie socio-professionnelle

En %

Catégorie	Formation initiative entreprise		Formation initiative individuelle	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadre fonction publique	49,9	48,5	32,4	33,1
Cadre entreprise	62,3	58,3	24,2	20,9
Profession inter. public	60,3	56,5	33,6	30,1
Profession inter. entr.	53,2	52,3	20,2	31,0
Technicien	67,8	64,9	28,6	19,3
Contremaître	57,9	50,5	14,4	20,0
Employé fonct. publique	53,0	39,7	20,3	17,8
Employé adm. entre.	62,3	37,2	23,9	24,2
Employé de commerce	22,6	16,0	28,1	19,2
Personnel serv. dir. part.	14,3	14,4	29,3	11,8
Ouvrier qualifié	29,6	19,8	16,1	10,0
Ouvrier non qualifié	16,5	8,2	12,8	9,8
Ouvrier agricole	11,0	28,2	10,1	28,1
Ensemble	43,2	36,5	25,5	23,8

Source : FQP 1993, INSEE.

Deux enseignements majeurs de ce tableau corroborent et complètent ce qui précède.

– À niveau égal dans la hiérarchie socio-professionnelle, les hommes affichent un taux d'accès à la formation professionnelle continue supérieur à celui des femmes pour pratiquement toutes les catégories. Mais la situation apparaît contrastée : au sommet de la hiérarchie socio-professionnelle, les inégalités sont relativement faibles alors qu'elles sont importantes au plus bas de cette même hiérarchie. Ainsi peut-on conclure que *les inégalités entre taux d'accès des femmes et des hommes augmentent à mesure que baisse le niveau de la catégorie dans la hiérarchie socio-professionnelle.*

– En outre, à l'exception des personnels de services directs aux particuliers et des employés de commerce, les inégalités entre hommes et femmes sont systématiquement plus fortes pour la formation continue financée par les entreprises que pour la formation continue à l'initiative de l'individu. Ainsi, la for-

mation continue mise en œuvre par l'entreprise au travers des plans de formation qu'elle élabore aurait tendance à favoriser les hommes. *Les politiques d'entreprise apparaissent donc plus déterminantes que les comportements des salariés pour interpréter cet ensemble d'inégalités.*

Les femmes plus souvent à temps partiel

En 1996, 15 % de la population en emploi travaille à temps partiel. Formule très inégalement partagée puisque moins de 5 % des hommes sont concernés par cette forme d'emploi contre 30 % des femmes. Or, l'accès à la formation continue des salariés à temps partiel diffère largement selon le sexe du salarié.

Taux d'accès à la FPC selon le temps de travail et le sexe

En %

	Hommes	Femmes	Ensemble
Temps plein	21,1	20,0	20,6
Temps partiel sup. ou égal au mi-temps	27,1	19,1	22,7
Moins d'un mi-temps	26,0	8,5	14,8

Source : ce tableau est emprunté à E. Crocquey, *op. cit.* Données de l'enquête FQP 1993, INSEE.

Lorsque le temps partiel est inférieur au mi-temps, seulement 8,5 % des femmes ont suivi une formation contre 26 % des hommes ¹. Le temps partiel apparaît comme une condition dont les hommes se saisissent pour investir en formation alors que pour les femmes, le temps dégagé serait utilisé pour répondre aux obligations familiales.

Les femmes plus souvent sur des emplois précaires

La disparité des conditions tient aussi à la diversité des statuts des emplois exercés par les hommes et les femmes. En 1996, selon l'enquête-emploi, 7,2 % des hommes exerçaient un emploi à statut précaire (intérim, CDD, stages et contrats aidés) contre 8,3 % des femmes. Les femmes sont plus souvent sur contrats à durée déterminée, les hommes plus souvent en intérim.

1. Ces chiffres, ainsi que ceux qui suivent, sont issus de modèles économétriques qui permettent de considérer les résultats « toutes choses égales par ailleurs ».

Types de contrats de travail selon le sexe

En %

Types de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble
Intérim	1,6	0,7	1,2
Apprentis	1,2	0,6	0,9
CDD	3,0	4,2	3,6
Stages, contrats aidés	1,4	2,8	2,0
Total emplois précaires	7,2	8,3	7,7
Autres	92,8	91,7	92,3
Ensemble	100	100	100

Source : enquête emploi 1996, INSEE.

Ainsi, les femmes sont davantage frappées par la précarité de l'emploi que les hommes. L'écart renvoie à une proportion d'emplois précaires dans les professions féminisées les moins qualifiées particulièrement importante. En témoignent les taux d'emplois précaires des employés de commerce (13 % d'emplois précaires) ou des personnels de services directs aux particuliers (12 % d'emplois précaires). Les écarts observés en matière de condition d'emploi indiquent moins une discrimination délibérée de la part des employeurs que la conjugaison de la féminisation et de la précarisation jouant au sein d'espaces professionnels déterminés, comme l'atteste la proximité des taux d'emplois précaires des hommes et des femmes dès lors qu'ils appartiennent aux mêmes catégories professionnelles.

Or, l'accès à la FPC n'est pas indifférent au type de contrat. La confrontation des taux d'accès à la formation selon que le salarié exerce son emploi sur CDD ou CDI est éclairante.

Taux d'accès à la FPC selon le type de contrat de travail

En %

	Hommes	Femmes	Ensemble
CDD	9,3	7,5	8,3
CDI	23,0	21,1	22,2

Source : ce tableau est emprunté à E. Crocquey, *op. cit.* Données de l'enquête FQP 1993, INSEE.

Les titulaires d'un CDI accèdent presque trois fois plus à la formation que les titulaires d'un CDD. À l'évidence, les entreprises hésitent à octroyer des formations à des salariés embauchés pour de courtes durées et dont les forma-

tions bénéficieraient éventuellement à une autre entreprise. Notons qu'en cas de CDD, les femmes sont particulièrement désavantagées en matière d'accès à la formation.

Les femmes dans les secteurs les moins formateurs

Hommes et femmes sont très inégalement répartis dans les différents secteurs d'activité, comme en témoignent leurs taux de féminisation. Le taux de féminisation est particulièrement élevé dans les secteurs de services. Or, si l'obligation légale de financement de la FPC, portée à 1,5 % de la masse salariale brute de l'entreprise, est un facteur d'incitation décisif, les entreprises et plus largement les secteurs qui les rassemblent se positionnent très inégalement par rapport à ce seuil. Ainsi, en 1993, le secteur de l'énergie affichait un taux d'accès global de 41,3 % quand les « services marchands et immobiliers » n'envoyaient que 18,1 % de leurs salariés en formation.

Taux d'accès à la FPC selon les secteurs d'activité

En %

	Hommes	Femmes	Ensemble	Taux de féminisation du secteur
Industrie	21,5	13,8	19,2	30
Énergie	41,2	42,1	41,3	21
Bât. génie civ. et agri.	7,8	8,6	7,9	9
Comm. et transp.	22,2	15,4	19,3	39
Serv. march. et imm.	19,0	17,5	18,1	51
Banques et assurances	53,1	43,8	48,4	53
Services non marchands	24,7	23,2	23,9	60

Source : ce tableau est emprunté à E. Crocquey, *op. cit.* Données de l'enquête FQP 1993, INSEE.

L'accès à la formation continue diffère selon les secteurs. L'énergie, les assurances et les banques consacrent des sommes importantes à la FPC ; en revanche l'agriculture, les industries agro-alimentaires, le BTP ou encore l'immobilier pratiquent peu la FPC. Une fois de plus, la hiérarchisation des taux d'accès à la FPC est traversée par des écarts non négligeables selon le sexe. Ainsi, dans les secteurs où les femmes sont nombreuses, soit le taux d'accès à la formation est globalement faible (particulièrement les services marchands), quel que soit le sexe, soit lorsqu'il est élevé, il l'est plus pour les hommes que pour les femmes ¹.

1. Dans le seul secteur des assurances, par exemple, caractérisé par une féminisation importante et un taux élevé d'accès à la formation : 53 % des hommes ont suivi une formation contre 39 % des femmes.

Les femmes plus souvent salariées de PME

Les femmes sont plus nombreuses dans les PME (moins de 500 salariés). Or, l'accès à la formation, par le biais des sommes consacrées par l'entreprise à la FPC, est fortement corrélé à la taille de l'entreprise.

Taux d'accès à la FPC selon la taille de l'entreprise

En %

Nombre de salariés	Hommes	Femmes	Ensemble
1 à 2	8,0	7,5	7,7
3 à 9	8,9	8,1	8,5
10 à 49	11,0	13,8	12,1
50 à 99	20,2	17,8	19,2
100 à 499	23,6	20,0	22,0
500 salariés et plus	32,3	29,5	31,1

Source : ce tableau est emprunté à E. Crocquey, *op. cit.* Données de l'enquête FQP 1993, INSEE.

Les chances d'accès à la formation professionnelle continue augmentent régulièrement avec la taille de l'entreprise qui emploie le salarié. Le taux d'accès à la FPC passe progressivement de 7,7 % pour les entreprises d'un ou deux salariés à 31,1 % pour les entreprises de 500 salariés ou plus. Les femmes, plus souvent salariées des petites entreprises, ont donc inévitablement moins accès à la formation (E. Crocquey, 1996). De plus, à l'exception d'une catégorie de taille (10 à 49), les femmes accèdent systématiquement moins à la formation.

En conclusion

Certes, il est possible de s'arrêter à des constats élémentaires et de conclure que si la discrimination s'exerce, c'est exclusivement par le biais de l'inscription des femmes dans des emplois moins qualifiés, plus précaires, plus souvent à temps partiel, massivement inscrits dans les PME et les secteurs les moins formateurs. Mais, des investigations plus poussées montrent que les caractéristiques des emplois occupés massivement par les femmes n'épuisent pas l'explication des écarts constatés.

On observe, en réalité, un double phénomène à l'issue duquel les femmes se trouvent particulièrement désavantagées. Les femmes sont massivement dans les emplois marqués par une moindre formation continue, que l'on considère le secteur, le temps de travail, la taille de l'entreprise ou le type de contrat de travail. De surcroît, dans ces situations désavantageuses pour tous, les écarts entre hommes et femmes sont encore plus importants.

Si cette tendance n'est pas contrariée, compte tenu du développement massif d'emplois peu qualifiés fortement féminisés, les inégalités d'accès à la FPC selon le sexe ne sont pas prêtes à disparaître.

Les tendances à l'œuvre invitent à une vigilance accrue, eu égard aux processus en cours. L'emploi des femmes (notamment des moins diplômées) se développe aujourd'hui massivement dans les professions les moins qualifiées, souvent au prix d'un temps partiel (imposé) et dans les PME. C'est donc précisément sur ces emplois qu'il faudrait faire un effort de formation particulier.

Sur le rendement de la formation professionnelle continue ¹

L'accès à la formation continue n'est qu'une condition préalable. L'essentiel de la question de la réduction des inégalités tient dans les effets des formations suivies. Le problème n'est pas simple car la formation s'articule avec les multiples dimensions de la gestion des ressources humaines des entreprises. La place des femmes dans l'organisation du travail et dans les filières professionnelles conditionne les effets promotionnels des formations suivies. On retrouve alors la question des mobilités professionnelles des hommes et des femmes, structurées par un ensemble de facteurs qui dépassent de loin la seule formation.

Les différents effets de la FPC

L'examen des effets de la formation continue selon le sexe n'en est pas moins riche d'enseignements. Dans une étude, s'appuyant sur les données de l'enquête Formation qualification professionnelle (INSEE), E. Crocquey a estimé les différents types d'effets. À cette fin, elle distingue les changements de poste, de classification, de type de travail effectué et la progression salariale.

Les effets de la FPC selon le sexe

	Poste	Classification	Travail	Salaire
Hommes	9,9	6,2	56,9	8,5
Femmes	9,7	5,9	58,4	6,7
Ensemble	9,8	6,0	57,6	7,7

Source : ce tableau est emprunté à E. Crocquey, *op. cit.* Données de l'enquête FQP 1993, INSEE.

1. Ce paragraphe s'appuie fortement sur les contributions d'Edwige Crocquey et de Nicole Gadrey au groupe de travail, ainsi que sur les travaux de Pierre Béret et Arnaud Dupray (LEST/CNRS).

Pour les femmes, ce sont les effets à court terme de la FPC en matière de changements du contenu du travail effectué quotidiennement qui s'avèrent les plus sensibles. Mais la valorisation financière de la FPC est plus accusée pour les hommes. Les femmes bénéficient moins souvent que les hommes d'une progression salariale même si elles opèrent un changement de poste, voire un changement de qualification : en 1993, 6,7 % des femmes bénéficient d'une augmentation de salaire après formation contre 8,5 % des hommes¹. Les écarts de salaires constatés entre hommes et femmes avant formation ne sont donc pas compensés mais accentués après formation. Or, à cet égard, la situation des femmes s'est fortement dégradée² : en 1977, la FPC leur assurait un gain salarial plus important qu'aux hommes (13,6 % contre 9,5 % en termes d'augmentation de salaires). Cet avantage tenait au caractère plus souvent diplômant des formations suivies par les femmes. L'effet de validation de la formation impulsait une progression salariale. En 1993, on observe, en revanche, une réduction importante des durées de formation des hommes comme des femmes qui joue au détriment des femmes dont les situations professionnelles sont plus sensibles à la dimension qualifiante des formations suivies.

Deux aspects sont à examiner qui permettent d'apprécier différemment les effets de la formation continue et livrent quelques clefs pour comprendre les phénomènes à l'œuvre : l'acquisition de diplôme et la promotion.

L'acquisition de diplôme

Taux d'acquisition de diplôme selon le type de formation et le sexe

En %

	Formation initiative employeur	Formation initiative individuelle
	1993	1993
Hommes	17,4	50,6
Femmes	14,4	38,5

Source : FQP, 1993 (INSEE).

Il est intéressant de confronter l'accès à la formation et ses effets. Si l'initiative individuelle conduit hommes et femmes à une quasi-égalité, en ce qui concerne l'accès à la formation continue, ses effets apparaissent nettement plus limités pour les femmes, en terme d'acquisition de diplôme tout au moins. Autrement dit, si les femmes montrent à l'égard de l'engagement d'une formation continue la même détermination que les hommes, elles ont vraisemblablement plus de difficultés à la mener au bout et à la valider par un diplôme.

1. Cf. E. Crocquey, *op cit.*

2. Cf. Bérét P. et Dupray A. « La formation professionnelle continue. De l'accumulation de connaissances à la validation de la performance » in *Formation Emploi*, n° 63, La Documentation française, 1998.

Les formations diplômantes, plus longues que les autres, appellent un investissement important de la part du salarié. On peut penser que les femmes soumises à des contraintes familiales plus lourdes, notamment en termes d'horaires, ne sont pas toujours en mesure de mettre en place une organisation qui autorise le suivi régulier d'une formation de ce type.

En revanche, en ce qui concerne les formations à l'initiative de l'employeur, la perspective est inversée. Autrement dit, si des inégalités persistent du point de vue de l'accès à la FPC, lorsque celle-ci est engagée, les effets qu'elle produit en terme d'acquisition de diplôme, même si elle s'avère globalement plus rare, ne semblent pas discriminés selon le sexe. Sans doute l'organisation même de la formation, suivie sur le temps de travail neutralise-t-elle, pour partie au moins, les contraintes qui freinaient l'investissement des femmes dans le cas précédent.

Ces résultats suffisent, semble-t-il, à invalider l'idée largement répandue selon laquelle les femmes montreraient une faible détermination à la formation professionnelle continue. Si l'on en croit ce qui précède, elles sont tout autant que les hommes déterminées à se former mais ont plus de difficultés à soutenir leur effort de formation si les conditions de son suivi ne sont pas compatibles avec une charge familiale qui repose encore très lourdement sur elles plus que sur leurs conjoints.

Les travaux conduits sur l'évolution du partage des tâches domestiques dans le couple ¹ laissent peu d'espoir quant à une implication plus forte des hommes. Aussi, fort de ce constat, faut-il plutôt rechercher des solutions du côté de l'organisation des formations et des mesures à mettre en œuvre pour faciliter leur suivi par les femmes, particulièrement lorsqu'il s'agit de formations longues.

FPC et promotion

Effets de la formation financée par l'employeur, en 1993

En %

Effets de la formation	1993	
	Hommes	Femmes
Pas de promotion	68,9	70,5
Promotion	14,6	12,8
Changement sans promotion	6,3	4,5
Autres	10,2	12,2
Ensemble	100	100

Source : FQP 1993, INSEE.

1. Cf. les travaux de Bernard Zarca.

Pour la majeure partie des individus, hommes ou femmes, aucun changement n'est signalé. Lorsqu'il y a promotion, elle concerne relativement plus les hommes que les femmes. Ces résultats sont à interpréter au regard des plus récents travaux sur la FPC.

Peut-être peut-on faire l'hypothèse d'un changement fondamental du rôle joué par la FPC dans les carrières individuelles. Les travaux conduits sur la question des effets de la formation continue par Béret et Dupray, apportent un éclairage essentiel pour notre propos (voir *Formation Emploi* n° 63, 1998). Ils mènent à considérer qu'à l'origine, la FPC (loi de 1971) permettait principalement d'acquérir des compétences et préparait à une promotion. Cette fonction était remplie d'autant plus efficacement qu'à l'époque, nombre de salariés disposaient d'une formation initiale peu consistante qui appelait pour progresser des compléments en formation visant, selon une certaine optique théorique, à augmenter le stock de capital humain. Or, l'élévation impressionnante des niveaux de sortie du système de formation initiale génère une nouvelle donne : aujourd'hui, les individus intègrent l'entreprise avec des niveaux élevés de formation qui n'appellent plus autant qu'auparavant un élargissement des compétences. Dans ce nouveau contexte, l'objet même de la formation continue se trouve redéfini : elle apparaît de plus en plus comme un moyen de signaler la performance des salariés que l'entreprise cherche à s'attacher ; ainsi, la FPC ne serait plus un outil de la promotion mais un « marqueur » de l'excellence.

Certes, cette interprétation peut paraître un peu forcée et la réalité se situe plus probablement à mi-chemin entre les deux objets. Ce point de vue n'est pas moins fort intéressant et éclaire d'autant mieux les questions qui nous préoccupent que les auteurs cités font état d'une accentuation des écarts entre hommes et femmes observés au cours de la période récente (en s'appuyant au demeurant sur les mêmes données – enquêtes FQP 1977 et 1993, INSEE). Si la FPC, pour une partie au moins, devient un moyen de valider la performance des salariés, la question des inégalités entre hommes et femmes renverrait alors plus directement à la question des promotions selon le sexe et par conséquent à la gestion sexuée des ressources humaines dans l'entreprise.

Cette perspective déplace la question des effets différenciés de la FPC selon le sexe. Elle signifierait que, selon cette logique, les femmes seraient moins souvent repérées comme performantes et que les entreprises chercheraient moins à se les attacher.

En conséquence, il est indispensable d'envisager la formation continue dans un ensemble intégrant les catégories socio-professionnelles et les secteurs d'activité mais aussi l'organisation du travail, les grilles de classification et les rémunérations, et de s'interroger :

- sur les mesures à mettre en œuvre pour tenter de réduire les inégalités entre hommes et femmes en ce qui concerne la FPC ;
- plus largement, sur le rôle que pourrait jouer la FPC pour réduire les inégalités de sexe portées par cet ensemble.

Propositions d'amélioration

- Sexuer l'ensemble des données-clés en matière de formation continue, telles que :
 - durée des formations par âge, PCS ;
 - taux d'accès par taille d'entreprise, secteur, PCS, âge.
- Prendre en compte de façon systématique les situations et les besoins des hommes et des femmes dans le cadre des études conduites sur la FPC, notamment lorsque celles-ci sont financées sur fonds publics. Pour les Contrats d'étude prospective (CEP), il s'agit actuellement d'une possibilité, il faudrait que cela devienne une obligation.

Regard sur un dispositif particulier : le congé individuel de formation ¹

L'examen du dispositif de formation particulier que représente le congé individuel de formation permet de dégager des informations qui consolident les remarques qui précèdent.

En 1994, 28 000 personnes ont bénéficié d'un CIF dont 40 % de femmes. Suite à l'étude réalisée par la DARES sur le CIF, il est possible d'esquisser un portrait statistique sexué des bénéficiaires de CIF :

- 58 % des femmes sont employées, 22 % des hommes ;
- 66 % des femmes sont titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme supérieur, 56 % des hommes ;
- 23 % des femmes ont suivi leur formation à l'université, 15 % des hommes ;
- 22 % des femmes suivent leur formation à temps partiel, 15 % des hommes ;
- 82 % des femmes obtiennent la qualification visée, 88 % des hommes ;
- 56 % des femmes ont participé au financement de la formation, 50 % des hommes ;
- 52 % des femmes déclarent des effets directs sur leur carrière, 56 % des hommes ;
- 17 % des femmes déclarent avoir rencontré des difficultés pendant leur CIF, 12 % des hommes ;
- 15 % des personnes de l'échantillon ont été licenciées à l'issue de la formation et 30 % des personnes avaient eu des difficultés avec leur employeur pour obtenir un CIF mais, de ces deux points de vue, aucune discrimination de sexe ne ressort.

Apparemment, les conditions de formation sont équivalentes pour les hommes et les femmes. Les durées de formation ne sont pas discriminées. Seule l'utilisation du temps partiel diffère. Toutefois, il faut souligner que les taux de poursuite de formation à temps partiel selon le sexe (22 % pour les femmes, 15 % pour les hommes) se distinguent des taux d'emploi à temps partiel (29 %

1. Les informations présentées ici sont extraites d'une étude conduite par la DARES sur le CIF, qui a fait l'objet d'une intervention de Marie-Josée Charron, devant le groupe de travail.

pour les femmes, 5 % pour les hommes, selon les données de l'enquête emploi 1996, INSEE).

Ainsi, l'étonnement tient-il moins aux écarts entre hommes et femmes de ce point de vue qu'à la réduction de ces écarts (comparés à ceux qui caractérisent l'ensemble des emplois selon le sexe), dès lors qu'il s'agit de formation et que la démarche est engagée à l'initiative du salarié.

Environ 50 % des demandes de CIF, qui font l'objet d'un dépôt de dossier, ne sont pas satisfaites, le plus souvent pour des motifs financiers. Mais il faut souligner que la structure des dossiers acceptés se superpose à celle des dossiers proposés, du point de vue des catégories professionnelles et du sexe ; à ces égards, les FONGECIF n'opèrent pas un tri particulier.

En conclusion, on observe que le portrait sexué des bénéficiaires du CIF reflète assez fidèlement le portrait général de la population en emploi. Ce faisant, en ce qui concerne le CIF, on constate un effet inverse à celui qui caractérise le plan de formation de l'entreprise, à savoir qu'il s'adresse majoritairement aux moins qualifiés (ouvriers et employés, dans une proportion de 66 %) alors qu'en général, dans le cadre du plan de formation, la formation va aux plus formés. À ce premier constat, s'ajoute celui d'un effet promotionnel du CIF.

On peut alors en déduire que lorsqu'une formation de longue durée, telle le CIF, est engagée à l'initiative du salarié, les femmes montrent une détermination égale à celle des hommes et que les discriminations liées à la catégorie professionnelle sont moins vives.

On observe également que les écarts enregistrés en matière de suivi et de valorisation de la formation renvoient dans une large mesure aux contraintes familiales qui pèsent sur les femmes, si l'on en croit celles qui se sont prononcées dans le cadre de l'enquête de la DARES.

Chapitre 2

**L'égalité professionnelle
et la FPC :
aspects qualitatifs**

Les freins pour le suivi par les femmes salariées des actions de formation

Le calendrier de la vie professionnelle

En ce qui concerne la carrière professionnelle c'est le modèle masculin qui s'impose, la progression se réalise essentiellement entre 25 et 40 ans, période qui, pour les femmes, est celle où les charges familiales liées à l'éducation des enfants sont très prenantes.

Les jeunes femmes recrutées à bac + 4 ou 5 se voient offrir des possibilités d'évolution de carrière importante sous réserve d'une articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale qui les rendent disponibles professionnellement.

Les femmes de 50 ans qui sont à un niveau cadre ont plus de difficulté pour évoluer, changer de métier, prendre une orientation différente alors même qu'elles sont plus disponibles et ont une expérience qui pourrait être utile à l'entreprise.

L'information sur l'utilité et l'intérêt des formations proposées

La présence massive des femmes dans des emplois peu qualifiés, couplée aux contraintes temporelles dues à leur rôle familial, confère un rôle essentiel à l'information sur les perspectives réelles et concrètes d'évolution ou de maintien dans l'emploi liées au suivi des formations proposées dans le plan de formation de l'entreprise.

Les salariés qui occupent des emplois peu qualifiés n'ont pas forcément conscience des mutations imposées par l'évolution des techniques et la dimension concurrentielle à laquelle est exposée l'entreprise et des besoins de qualification ou de requalification qui en découlent.

Il est nécessaire que l'entreprise donne à ses salariés une information claire et précise pour resituer les actions mises en place dans le plan de formation, dans le contexte global de son développement.

Si l'utilité et l'intérêt, pour les salariés, des formations proposées ne sont pas clairement explicités, les femmes sont soumises à de telles contraintes de temps qu'elles ne font pas le choix de suivre une formation.

- Une des raisons expliquant la faible implication des femmes salariées vis-à-vis de la formation, tient aux effets trop peu importants de celle-ci sur leur situation professionnelle, notamment en termes de promotion.

À ce titre, le cas des secrétaires qui, en quelques années, sont passées de l'utilisation d'une machine à écrire à l'utilisation de l'informatique, sans que cela ait conduit à une modification de leur coefficient, est révélateur d'une absence de reconnaissance par l'entreprise de la qualification acquise.

- La diminution constatée de la durée des formations financées par les entreprises (30 à 40 heures de durée moyenne) n'est pas compensée par un positionnement précis sur un cursus qualifiant. Les organismes de formation délivrent trop souvent des attestations de capacités qui n'ont aucune valeur car sans aucun lien avec des référentiels de diplôme ou de titres homologués ou avec les référentiels du *Répertoire opérationnel des métiers et des emplois* (ROME).

Les organismes de formation partagent avec l'entreprise la responsabilité d'une certaine inefficacité des formations, notamment en terme de promotion, car ils ne font pas un véritable travail de positionnement des stagiaires. L'individualisation de la formation suppose que les périodes de 30 ou 40 heures de formation soient inscrites dans des cursus réellement qualifiants, ce qui n'est pas le cas actuellement.

L'obligation de mobilité géographique

L'obligation de mobilité géographique associée à certaines promotions qui s'accompagnent de formation peut dissuader certaines femmes d'y prétendre.

Dans certains secteurs, banques et assurance, énergie par exemple, mais également dans la fonction publique, la réussite à des concours internes ouvre l'accès à des formations mais implique parallèlement l'obligation de mobilité géographique pour bénéficier d'une promotion.

On peut penser que cette obligation est un obstacle irréductible pour certaines femmes qui renoncent de ce fait à se présenter aux concours internes.

Certaines entreprises essaient de faciliter ces mobilités géographiques.

EDF, par exemple, entretient des liens avec l'éducation nationale qui facilitent la mobilité des conjoints relevant de cette administration.

Une autre solution, mise en œuvre par certaines banques, consiste à organiser la mobilité à l'intérieur d'une aire géographique restreinte.

L'organisation de la vie familiale

L'organisation de la vie familiale repose encore essentiellement sur les femmes et influe sur leur disponibilité et leur mobilité.

Le temps des femmes est plus contraint. Nul besoin de rappeler la densité des emplois du temps féminins. Combinant contraintes familiales et contraintes professionnelles, le temps des femmes est particulièrement rempli, au prix le plus souvent d'organisations complexes qu'un incident vient souvent bousculer (enfant malade, voiture en panne...).

De fait, les femmes, beaucoup plus que leurs conjoints, se trouvent investies des missions familiales. Quand bien même leur conjoint montre de la bonne volonté, elles portent la responsabilité de l'organisation familiale. En conséquence, la marge dont elles disposent dans la gestion de leur emploi du temps est particulièrement mince et la gestion de l'imprévu comme du changement fréquemment épineuse.

Le suivi d'une formation continue suppose une certaine disponibilité ; il appelle parfois le respect d'horaires peu compatibles avec les impératifs de la vie familiale, oblige quelquefois à des mobilités géographiques provisoires qui s'accommodent mal avec la fonction de parent.

Donc, tant que la sphère privée n'évolue pas, la seule possibilité pour les femmes de rester égales aux hommes, c'est d'adopter le modèle de carrière masculin qui est quasiment incompatible avec les tâches domestiques et l'éducation des enfants.

Si les femmes cadres peuvent avoir les moyens de déléguer les tâches domestiques et celles liées à l'éducation des enfants à un tiers, les femmes de professions intermédiaires et a fortiori les employées et les ouvrières ne peuvent se permettre ce type de solution.

En outre, toutes les femmes n'ont pas la possibilité ou l'envie de faire une carrière de la même façon qu'un homme d'où l'importance de trouver des solutions de formation interne et d'accompagnement à l'intérieur de l'entreprise pour leur permettre d'avoir des progressions de carrière et d'accéder à des postes de responsabilité de manière plus importante qu'à l'heure actuelle.

En résumé, tout changement d'horaires et de lieux par rapport aux horaires et lieux de travail est susceptible de faire obstacle au suivi des actions de formation par les femmes salariées.

Propositions d'amélioration

- Développer et diversifier l'information sur la formation continue auprès des différents acteurs, notamment :
 - par le biais d'une campagne nationale de communication faisant le lien entre formation continue et égalité professionnelle et qui pourrait viser divers publics, les branches, les entreprises, les salariés ;
 - par la sensibilisation des personnels d'encadrement et des responsables des petites entreprises à la gestion et au management de la formation ;

– en facilitant l'accès des salariés aux informations concernant tant le plan de formation que le congé individuel de formation et le capital temps de formation (ex. : panneau d'affichage de l'entreprise avec la présentation des grands axes du plan de formation, les coordonnées des personnes à contacter dans l'entreprise et les relais d'information nationaux et locaux pour des renseignements individuels sur les droits à la formation).

- Permettre aux femmes et aux hommes salariés ayant des enfants à charge de consacrer 10 % des heures de formation au travail personnel en vue de l'appropriation des contenus de la formation.

- En deçà d'un seuil de rémunération à déterminer (deux fois le SMIC par exemple), prévoir la prise en charge obligatoire par l'employeur :
 - des frais de transport, lorsque le lieu de formation est éloigné du lieu de travail ;
 - des frais de garde d'enfant, lorsque l'éloignement du lieu de formation et/ou les horaires de formation entraînent des coûts ¹.

Ces différents frais devraient constituer une dépense déductible de la participation de l'entreprise au titre du financement de la formation professionnelle continue.

- Inciter au développement de nouvelles modalités de formation qui permettent une plus grande souplesse des rythmes et un rapprochement lieu de travail – lieu de formation. L'utilisation des nouvelles technologies, la prise en compte des situations de travail, le développement de sites de proximité pourraient, en particulier pour les PME, contribuer à résoudre les problèmes liés au remplacement des salariés en formation et, pour les femmes, à minimiser les difficultés liées à leurs contraintes temporelles.

L'organisation, les conditions de mise en œuvre des actions de formation en regard de l'égalité professionnelle

La question de la pertinence et de la plus-value d'une approche spécifique a été abordée sous divers angles.

Mesures spécifiques ou dispositifs généraux

En quoi une démarche d'égalité professionnelle visant la requalification du personnel féminin est de fait plus efficace qu'une démarche qui viserait simplement à requalifier des salariés peu qualifiés en intégrant une préoccupation d'égalité professionnelle ?

1. Cette proposition ne recueille pas l'approbation du MEDEF.

- Certains participants ont souligné le fait que, mise à part la priorité accordée au personnel féminin, les méthodes et outils utilisés (remédiation cognitive, éventuellement individualisation des parcours voire formation intégrée à la situation de travail) s'apparentent à une démarche classique de requalification de personnel.

Devant l'ampleur du problème posé par la requalification du personnel, notamment féminin (60 % des femmes occupent des emplois peu qualifiés ; elles sont plus particulièrement concernées par le travail à temps partiel et la précarité des emplois, et ont, en partie pour toutes ces raisons, un moindre accès à la formation), l'utilisation d'outils généraux visant la requalification des personnels (EDDF et CEP) avec une préoccupation permettant d'intégrer les aspects d'égalité professionnelle paraît plus adaptée pour certains.

Les outils spécifiques devraient être ciblés sur des actions plus innovantes et expérimentales. En développant notamment des réponses ajustées au manque de disponibilité et de mobilité des femmes comme cela a été le cas dans le cadre du plan d'égalité de l'entreprise Belin : location de voiture permettant aux femmes de se rendre sur le lieu de formation et prise en charge des frais de garde d'enfant supplémentaires engendrés par les horaires de formation.

- Sur cette question, d'autres estiment qu'à partir du moment où il y a une population particulière sous-qualifiée par rapport à l'ensemble de la population de l'entreprise, il faut la traiter de façon spécifique, le plan d'égalité professionnelle prenant dans ce cadre toute sa valeur.

De plus, sans l'intervention des dispositifs spécifiques, la démarche de requalification n'aurait pas été mise en place ou l'aurait été de façon plus limitée et diffuse. Ce type de mesure pose des questions de façon très explicite et crée une prise de conscience très formalisée des partenaires sociaux amenant l'entreprise à structurer sa réflexion sur les questions d'égalité professionnelle même si, au départ, ce n'est pas l'élément de motivation principal.

Enfin, jusqu'à ce jour, une seule branche (la plasturgie) a intégré une préoccupation d'égalité professionnelle dans le cadre d'un EDDF, alors que cette possibilité existe depuis plusieurs années.

Il n'existe pas de préoccupation au niveau des branches sur cette question, il n'y a pas de demande. On peut s'interroger sur les raisons de cette absence de demande : négation ou non visibilité des difficultés particulières rencontrées par les femmes pour l'accès à la formation et à la qualification du fait de la structure des emplois qu'elles occupent et de la pesanteur des stéréotypes en terme d'orientation professionnelle et de rôles familiaux.

La nécessité de sensibiliser les branches à la question de l'égalité professionnelle paraît évidente, mais la question des moyens et des lieux adéquats (commission paritaire de l'emploi ?) reste pour l'instant sans solution opérationnelle.

Une piste à suivre serait qu'au niveau régional, lorsqu'une contrepartie FSE, vient en complément de financement d'un EDDF, l'aspect « égalité professionnelle » soit systématiquement demandé.

La prise en compte de l'égalité professionnelle dans l'entreprise

Pour les chefs d'entreprise la question de l'égalité professionnelle se pose lorsqu'elle est liée à un problème de requalification du personnel féminin suite à un changement technologique et/ou d'organisation du travail.

L'appropriation par les entreprises des outils spécifiques (plan et contrat d'égalité professionnelle) sera facilitée si, dans l'approche proposée, l'inégalité professionnelle est présentée comme le reflet ou la conséquence de l'inégalité entre les hommes et les femmes qui perdure dans la société. Les problèmes des femmes dans l'entreprise sont très liés aux problèmes des femmes dans la société et ils sont spécifiques à l'intérieur d'un problème plus global, celui de la requalification de l'ensemble du personnel dans un cadre et un environnement qui bougent sans cesse.

En s'occupant des femmes, on s'occupe de l'ensemble des salariés, on s'occupe de l'entreprise car il est tout à fait contraire à toute bonne gestion de laisser une partie de la population de l'entreprise en sous-qualification.

Pour les partenaires sociaux, le plan d'égalité peut être un outil pour répondre aux aspirations des salariés en matière de promotion, c'est un autre angle d'attaque que la négociation annuelle des salaires.

Les obstacles à la mise en œuvre d'une démarche d'égalité professionnelle

Certains aspects de la loi et des dispositifs concernant l'égalité professionnelle peuvent apparaître contraignants voire faire obstacle à la mise en œuvre de la démarche.

La production d'un rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes peut être perçue par le chef d'entreprise comme, au mieux, une obligation déconnectée de la réalité de la vie de l'entreprise, au pire un exercice dangereux et inutile d'auto-flagellation. Et ceci, alors même que ce rapport devrait être l'occasion d'une discussion entre les partenaires sociaux, un outil supplémentaire pour dynamiser la négociation.

L'obligation de signature par les représentants syndicaux pour conclure un plan d'égalité professionnelle est identifiée par certains comme une contrainte contre productive en regard du plan de formation qui ne comporte pas cette obligation.

Une modification réglementaire pour lever cette contrainte est évoquée par ceux-là.

D'autres ne souhaitent pas de modification mais mettent en avant la nécessité d'une volonté politique dans l'entreprise sur la question de l'égalité professionnelle pour faire avancer les choses. Enfin, certains soulignent l'importance, pour la réussite de la démarche, de l'implication des syndicats et de leur signature ou, à défaut, l'avalisation du plan d'égalité professionnelle par le comité d'entreprise.

L'impact et les effets à moyen ou long terme du plan d'égalité professionnelle

L'évolution des mentalités, de la culture de l'entreprise

La mise en œuvre d'un plan d'égalité dans l'entreprise et ses résultats concrets en terme d'évolution professionnelle du personnel féminin induit une prise de conscience de l'ensemble du personnel et un changement de perception notamment de la part du chef d'entreprise.

Lorsque des femmes sont promues à des postes de pilotage de lignes industrielles, à des fonctions techniques perçues auparavant comme masculines et qu'elles font la preuve de leur compétence, cela bouscule les stéréotypes portant sur la moindre capacité des femmes à évoluer vers des emplois plus qualifiés techniquement.

Par ailleurs, la promotion professionnelle des femmes entraîne aussi celle des hommes et la mise en œuvre du plan d'égalité peut susciter une demande collective en matière de formation et de déroulement de carrière.

A contrario, dans une entreprise où cette démarche n'est pas mise en œuvre, la progression de la qualification est gérée individuellement, les femmes ont une progression plus lente et restent souvent majoritairement dans les emplois non qualifiés. Ce maintien des femmes dans des emplois peu qualifiés les enferme dans l'idée qu'elles ne sont pas capables de faire autre chose ; de ce fait, elles n'expriment pas de demande de formation et se mettent en retrait. Dans ce contexte, est pointé le risque d'effet pervers de la mise en place des méthodes d'auto-évaluation pour la gestion des carrières.

La fragilité des évolutions et leurs limites

En matière d'égalité professionnelle, si la formation peut être un levier puissant d'évolution, ses effets restent limités dans le temps et peuvent être contrariés par d'autres dimensions de la gestion de l'entreprise.

L'évolution de la culture de l'entreprise du fait de la mise en œuvre d'un plan d'égalité paraît difficile à mesurer, en particulier sur le moyen ou long terme.

D'autres phénomènes apparaissent plus déterminants, notamment le développement de la concurrence dans le cadre de la mondialisation des échanges entraînant des restructurations et une modification importante de la structure de l'entreprise (plan de diminution d'effectifs, réorganisation du travail, etc.).

Par ailleurs, l'ensemble des niveaux hiérarchiques de l'entreprise (du management supérieur à la hiérarchie intermédiaire) doit être sensibilisé à la question de l'égalité professionnelle. Or, cette sensibilisation est sans cesse à refaire dans les grandes entreprises, où le renouvellement périodique de ces personnels est la règle.

Dans les moyennes entreprises (+ 300 salariés) il y a une plus grande stabilité du personnel d'encadrement et l'effet de la mise en œuvre d'un plan d'égalité sur la culture de l'entreprise est fort.

Pour les entreprises de moins de cinquante salariés qui regroupent près de 55 % des salariés, les problèmes se posent en terme d'absence de progression dans les qualifications et les carrières et de bas salaires. Ces problèmes nécessitent certainement une autre approche de l'égalité professionnelle qui reste à inventer.

Propositions d'amélioration

- Afin de remédier aux inégalités affectant les chances des femmes en matière de formation, il est nécessaire de simplifier les procédures administratives relatives aux contrats d'égalité professionnelle.

Cette simplification viserait à permettre la prise en compte des dépenses engagées par l'entreprise à compter de la date d'avis favorable donnée par la DRTEFP et non, comme actuellement, à compter de la date de visa du contrôleur financier. Il est à noter que cette simplification de la procédure a déjà été réalisée pour le Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT).

- Afin d'éviter la création de nouvelles inégalités entre les sexes et pour favoriser l'égalité professionnelle, l'entreprise aura l'obligation, avant consultation ou négociation, de fournir à l'ensemble des partenaires, des éléments statistiques sur les situations des hommes et des femmes (catégories professionnelles, âge, sexe, accès à la formation, promotion, rémunération...). Ces statistiques devront être disponibles lors des négociations sur la formation continue. Il en sera de même lors des consultations du comité d'entreprise sur :
 - la gestion préventive des emplois ;
 - les orientations en matière de formation professionnelle ;
 - le plan de formation de l'entreprise ;
 - le programme pluriannuel de formation ;
 - la formation hors temps de travail ;

- les engagements de développement de la formation ;
- les mesures d'insertion en faveur des jeunes ;
- les contrats d'apprentissage ;
- les conventions du Fonds national pour l'emploi ;
- le congé individuel de formation ;
- les différentes autorisations d'absence en matière de formation ;
- les conditions de travail dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les éléments d'information fournis par l'entreprise devront porter sur les situations comparées des hommes et des femmes ainsi que sur l'impact des orientations et des mesures envisagées sur ces situations.

- Tout financement public visant l'aide au développement de la formation dans les entreprises sera attribué à la condition que les situations et besoins des femmes et des hommes soient effectivement pris en compte dans les actions (diagnostic en amont, étude d'impact et évaluation des actions).

Il faut noter à cet égard que, depuis 1984 (loi n° 84-130 du 24 février 1984), il est prévu par le Code du travail (art. L. 951-5) que les objectifs d'un engagement de développement de la formation (EDDF) peuvent notamment porter sur les formations permettant d'aboutir à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Seule la Fédération de la plasturgie a inclus cet aspect dans le cadre de la signature d'un EDDF en 1996.

Par ailleurs, les règlements du FSE incluent cette dimension de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

- La sensibilisation des partenaires sociaux à la prise en compte de l'égalité professionnelle pourra se réaliser notamment au travers d'une disposition prévue par le plan national d'action pour l'emploi de la France (suite au sommet européen du Luxembourg) qui est ainsi libellée : « *Dans le cadre des organisations syndicales et professionnelles, au niveau interprofessionnel, professionnel et au niveau des entreprises : favoriser, notamment par des actions de formation professionnelle, l'accès des femmes aux responsabilités dans les organisations syndicales et professionnelles. Par ailleurs, les moyens accordés aux organisations syndicales pour la formation de leurs adhérents et des accords cadres entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et les organisations syndicales seront proposés et mis en œuvre.* »

La reconnaissance, la validation et la certification des acquis des femmes

Le paysage de la certification en France

Il existe actuellement en France trois systèmes de certification conçus sous l'égide d'instances nationales :

- le premier, structuré à la fin des années 40, concerne les diplômes de l'Éducation nationale ;

- le second s'est constitué en 1972 et rassemble l'ensemble des certifications délivrées par d'autres institutions publiques ou privées que l'Éducation nationale. Il concerne les titres homologués. Il comporte aussi bien les titres du ministère de l'Emploi et de la Solidarité que des diplômes d'État délivrés par des ministères comme la Santé ou la Jeunesse et les Sports ou encore les diplômes du ministère de l'Agriculture ou de la Défense, les certificats et brevets consulaires ou des certifications délivrées par des organismes privés. Les diplômes de l'Éducation nationale sont inscrits de droit dans la liste des titres homologués ;
- le troisième ne se développe réellement que depuis 1987 et concerne les certificats de branches définis par les commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE). Ils sont généralement désignés sous l'appellation CQP (certificats de qualification professionnelle). La diffusion des CQP s'est réalisée suite à la mise en place des contrats de qualification. L'implication des branches dans la désignation des qualifications prioritaires qu'il convenait de développer dans le cadre de ces contrats a permis à certaines branches de s'investir elles-mêmes dans la délivrance de certificats qu'elles avaient conçus. Actuellement, les CQP sont destinés à la fois aux jeunes de moins de 25 ans et aux salariés dans le cadre de la formation continue.

Les points de vue sont diversifiés et parfois contradictoires en ce qui concerne la place et le poids des diplômes du point de vue des entreprises et des salariés.

Pour certains, le diplôme garde une importance considérable en France, car les savoir-faire acquis dans une entreprise sont difficilement transférables dans d'autres entreprises alors que le diplôme a une capacité de transférabilité.

D'autres tempèrent ce propos en soulignant que si le diplôme reste un passeport pour l'embauche, on observe par endroit une diminution de son importance dans la gestion des carrières. De nombreuses entreprises privilégient plutôt l'expérience acquise.

Le diplôme garde une importance considérable à l'embauche, le chômage des jeunes reste très lié au niveau de diplôme. Moins d'une femme sur dix diplômée de l'enseignement supérieur est au chômage alors que plus d'une femme sur quatre non diplômée est au chômage.

Le diplôme est encore plus important pour les femmes que pour les hommes. L'accès des femmes aux postes de cadre au cours des décennies précédentes s'est essentiellement appuyé sur leur acquisition de diplômes de l'enseignement supérieur.

Le développement des deux autres systèmes de certification (titres homologués et certifications de branche) est difficile à appréhender.

En effet, il n'y a pas de suivi statistique des certifications de branche et des titres homologués (+ de 3 000 titres), sauf pour ceux relevant du ministère du Travail. De plus, on manque d'études permettant d'apprécier l'ampleur de ce phénomène et les effets promotionnels de ces formes de certification.

Le développement de ces deux systèmes de certification suscite des inquiétudes contradictoires, d'une part, il est signalé le risque que les hommes profitent plus de ces systèmes que les femmes qui du coup régresseront vers les catégories les plus défavorisées, d'autre part, la France ayant une forte tradition de diplômes d'État, il est à craindre que ces certifications ne jouent pas le même rôle promotionnel que les diplômes.

La diversité des trois systèmes de certification rend complexe la construction de projet qualifiant et certifiant. Ils répondent chacun à des objectifs particuliers dont la lisibilité n'est pas toujours effective. Toutefois, dans la mesure où des passerelles pourraient être établies entre les systèmes, cette diversité pourrait assurer l'établissement de parcours qualifiants par capitalisation. Cet aspect progressif pourrait être particulièrement intéressant pour les femmes.

Les mesures mises en place pour favoriser l'accès aux certifications

Depuis 1983, de nombreuses mesures ont eu pour objectif de favoriser l'accès à la certification tant des publics jeunes que salariés et demandeurs d'emploi.

Ceci était le cas notamment :

- du contrat de qualification où outre un diplôme de l'éducation nationale, un titre homologué ou une qualification inscrite comme prioritaire par les CPNE, était également admise une qualification inscrite dans une convention collective ;
- du crédit formation individualisé (CFI) ayant pour objectif de permettre à des personnes non qualifiées d'accéder à une qualification de niveau V. Initialement ciblé pour les jeunes, ce dispositif avait été ensuite étendu aux adultes ;
- du co-investissement qui prévoit pour les salariés la possibilité de suivre une formation de plus de 300 heures dont une partie (25 % maximum) peut se dérouler hors temps de travail et qui est sanctionnée par une certification. En contrepartie, le co-investissement exige le consentement du salarié et impose la prise en compte par l'employeur de l'effort consenti par le salarié ainsi que de ses connaissances acquises ;
- du capital temps de formation qui a pour objet de permettre aux salariés de suivre, à leur demande, des actions de formation comprises dans le plan de formation de leur entreprise, dans le but de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification.

De nombreux accords de branche prévoient la possibilité de faire appel au co-investissement dans la mise en œuvre du capital temps de formation.

La mise en place effective du co-investissement et du capital-temps de formation étant récente, aucune étude sur ces dispositifs n'est actuellement disponible. Ainsi, on ne peut que pronostiquer les écueils auxquels les femmes pourraient se heurter. Dès lors qu'une partie de la formation est envisagée hors temps de travail, on peut s'interroger sur la disponibilité dont les femmes pourront faire preuve, compte tenu de la charge domestique qui pèse sur la plupart d'entre elles.

Par ailleurs, la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les conditions réglementaires d'accès aux diplômes de l'éducation nationale ou pour dispenser d'épreuves ou d'une partie de la formation les candidats a fait l'objet d'autres dispositions qui seront développées ci-après.

La prise en compte des acquis de l'expérience

Les nombreuses réflexions menées dans le monde du travail comme celui de la formation ont conduit à considérer que les acquis de l'expérience ne faisaient pas l'objet d'une reconnaissance identique à celle du savoir acquis en formation diplômante. Ce constat a conduit à la mise en œuvre de divers dispositifs et expérimentations pour permettre la validation des acquis de l'expérience.

La notion de compétence

De plus en plus, les non-diplômés sont exclus de l'emploi. Certains d'entre eux ne sont pas pour autant sans compétences mais celles-ci ne sont pas reconnues, car elles sont issues de leur expérience professionnelle et non d'une formation diplômante.

L'identification, la reconnaissance et la validation des compétences autres que les compétences « techniques professionnelles », c'est-à-dire les compétences relationnelles ou encore compétences génériques, sont loin d'être abouties. Or, celles-ci davantage présentes dans les qualifications des femmes (emploi de service aux personnes notamment) sont en fait demandées à tous.

Encore faut-il que la notion de compétence soit précisée. Ainsi que l'écrit Serge de Witte ¹ : « Une sorte de définition minimale semble se dégager de la pratique : la compétence est composite. Elle mobilise des connaissances, des savoir-faire, de l'expérience, des bonnes pratiques... Elle n'est pas directement observable mais se manifeste par ses effets au poste de travail.

1. « La notion de compétence passera par le chemin de la technicité », in *Le Monde*, jeudi 16 juillet 1998.

« Donc, ce n'est jamais la compétence qu'on observe mais ses manifestations. On constate le résultat (une performance), pas ce qui l'explique.

« De plus, ce résultat ne dépend pas exclusivement d'elle. Il dépend aussi de la motivation au travail, de la précision des objectifs à atteindre, des ressources allouées pour le faire, de l'environnement économique [...].

« La compétence est une notion socialement utile. Mais elle nécessite un minimum de technicité. Apprendre à décrire l'activité et rien qu'elle, la hiérarchiser ; et seulement après, s'appuyer sur les résultats des sciences cognitives pour analyser les composants utilisés dans la performance. »

À ces conditions, une réflexion sur les qualifications nécessaires à l'exercice de professions très féminisées pourra enrichir la connaissance de toutes les qualifications

Le dispositif validation des acquis professionnels (VAP) de l'Éducation nationale

La validation des acquis professionnels, en tant que disposition légale et réglementaire, repose sur une loi et deux décrets :

– le décret de 1985 qui autorise la validation d'études, d'expériences professionnelles ou d'acquis personnels en vue d'accéder aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. Il s'agit d'une reconnaissance de niveau à partir de laquelle il est possible d'intégrer un cursus ou une formation universitaire. Ce décret permet donc d'être dispensé des titres et diplômes normalement requis pour accéder à une formation de l'enseignement supérieur. Il ne donne pas lieu à délivrance d'unités de valeur ou de parties de diplôme ;

– la loi du 20 juillet 1992 et le décret de 1993 permettent d'obtenir, en attestant d'activités professionnelles en rapport avec le diplôme visé, des dispenses d'épreuves ou d'unités constitutives de ce diplôme (au maximum toutes les unités moins une). Il ne reste plus au candidat qu'à préparer (en formation ou non) les unités non encore acquises. Ces textes concernent l'enseignement supérieur et les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel (du niveau V au niveau III).

Les mécanismes du décret de 1985 et de la loi de 1992 peuvent se cumuler pour la réussite d'un projet personnel visant à l'obtention d'un diplôme universitaire.

On constate que le décret de 1985 est assez largement appliqué, quoiqu'inégalement, par les universités. Celles-ci n'appliquent que fort peu la loi de 1992 et le décret de 1993.

En revanche, depuis 1994, l'éducation nationale a mis en œuvre des moyens importants pour répondre au public concerné par les diplômes technologiques et professionnels : dans chaque académie existe aujourd'hui un dispositif académique de validation (DAVA), service de proximité, chargé

d'accueillir, d'informer les personnes et de leur permettre d'entrer dans la procédure.

Un premier bilan à fin 1997 portant sur les quatre premières années (1994-1997) de la mise en œuvre de la validation des acquis professionnels par les DAVA montre l'intérêt certain que suscite ce nouveau droit :

- plus de 36 000 personnes ont été accueillies et informées ;
- près de 10 000 ont été accompagnées dans leur démarche ;
- près de 6 000 ont conduit leur démarche à son terme et ont obtenu tout ou partie des dispenses demandées.

Le développement de la validation des acquis professionnels intéresse plus particulièrement les femmes qui représentent 54 % des candidats. Ces femmes sont âgées en moyenne de 25 à 40 ans et sont en emploi.

Les résultats sont cependant modestes si on les compare aux 30 000 diplômes technologiques et professionnels délivrés chaque année par l'éducation nationale dans le cadre de la formation continue, soit 120 000 diplômes sur quatre ans.

De plus, la législation actuelle ne permet la VAP que dans le champ des diplômes nationaux délivrés sous la responsabilité du ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie.

Dès lors, les métiers et activités auxquels ne correspond aucun de ces diplômes, ne peuvent entrer dans le champ de la VAP, au sens précité.

L'expérimentation d'un dispositif de certificats de compétences professionnelles au ministère de l'Emploi et de la Solidarité

Depuis de nombreuses années, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, à travers l'AFPA, prenait en compte les acquis de l'expérience des personnes désireuses de préparer les titres de ce ministère. Cette modalité permettait à un candidat d'être dispensé d'une partie de la formation prévue dans son cursus de formation ; toutefois il demeurait soumis aux épreuves pour l'obtention du titre correspondant. Depuis 1997, le ministère, à travers la DGEFP, expérimente actuellement, avec l'AFPA et l'ANPE, un nouveau dispositif de validation des compétences, notamment à partir de l'expérience professionnelle. Celui-ci s'inscrit dans ses missions d'amélioration de l'employabilité des publics adultes (demandeurs d'emploi et salariés) et de leur mobilité sur le marché du travail, en vue notamment de contenir le chômage, de développer la formation professionnelle et d'en améliorer l'efficacité. Ce dispositif vise à assurer, par la création de certificats de compétences professionnelles (CCP) des validations intermédiaires aux titres délivrés et à construire des CCP en dehors des titres répertoriés, mais dans la perspective d'un emploi ou d'une complémentarité par rapport à des titres existants.

D'autres ministères se sont également engagés dans la mise en place de dispositifs de validation des acquis professionnels en vue de faciliter l'accès à leurs diplômes. Pour certains, comme le ministère de l'Agriculture, celui-ci est déjà effectif.

Constats sur les dispositifs permettant la prise en compte des acquis de l'expérience

Les différents dispositifs de prise en compte de l'expérience restent encore insuffisants actuellement. La procédure mise en place par le ministère de l'Éducation nationale dès 1994 reste à développer et le principe du dossier sur lequel elle repose peut présenter pour certains salariés, notamment ceux dont les niveaux sont les plus bas, de réelles difficultés. Le passage par l'écrit n'est pas accessible pour tous et implique un accompagnement que le ministère devra certainement davantage valoriser. Pour les autres dispositifs en cours de construction, leur mise en place est trop récente ou encore en projet aussi n'est-il pas encore possible d'en apprécier les effets.

Quatre constats peuvent être faits sur les possibilités d'accès aux certifications, que celles-ci soient réalisées à travers un contrat aidé, comme le contrat de qualification, ou à travers un dispositif permettant des dispenses de formation ou d'épreuves conduisant à une certification.

- La VAP permet par l'octroi de dispenses d'épreuves, de réduire les contraintes qui pèsent sur un candidat au diplôme, que ce soit en termes de volume de travail, d'organisation du temps et de coût. Par son esprit même, la VAP participe à la réconciliation des personnes avec l'idée de la formation tout au long de la vie en (r) établissant le lien entre l'expérience, la formation et le diplôme. Par ailleurs, la phase d'accompagnement, véritable conseil et aide au choix, procède de la dynamisation des personnes, et plus particulièrement de celles qui ont été en rupture avec le système éducatif.

La VAP s'affirme comme un outil qui donne du sens aux organisations apprenantes développées dans les entreprises. Elle permet en outre un redéploiement des moyens affectés à la formation.

La phase de rédaction du dossier présente des difficultés pour certains publics dont l'autonomie a besoin de s'affirmer, notamment pour ce qui concerne l'écriture. Ces publics peuvent avoir besoin, en amont, d'un accompagnement relativement long. Dans ce sens, il paraît regrettable que la VAP ne soit pas assimilée à de la formation du point de vue des possibilités de financement.

- Les acquis des personnes en exercice peuvent être d'un niveau plus faible que celui exigé par le diplôme. Par ailleurs, les acquis ne comportent pas la dimension théorique attendue par les diplômes de l'éducation nationale. L'exemple des personnes assurant des services à domicile ou dans le sec-

teur de la propreté, domaines où l'activité est très féminisée, illustre bien ces difficultés. Ainsi, les certifications mises en place comme premier niveau de qualification pour les industries de la propreté, sont souvent inaccessibles pour des personnes qui pourtant exercent ces activités depuis de nombreuses années. Même lorsque la branche propose des parcours de formation qualifiants, le contenu des savoirs à acquérir reste trop théorique pour que les salariés puissent se l'approprier.

- Les évaluations réalisées pour l'octroi de certaines certifications ne valorisent pas suffisamment les savoirs de l'expérience. Ainsi par exemple le CAFAD (certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile) délivré par le ministère chargé des affaires sociales ou la mention complémentaire d'aide à domicile délivrée par l'éducation nationale pour les aides à domicile, ne prennent pas en compte encore actuellement les acquis de l'expérience alors que dans bien des cas les candidates occupent depuis de nombreuses années des fonctions proches. Cette difficulté est due pour le CAFAD au fait qu'aucune procédure de validation des acquis de l'expérience n'est possible (elle n'est qu'à l'état de projet), d'une part, et que la mention complémentaire n'est accessible actuellement qu'en formation initiale, d'autre part.
- Dans les entreprises, les efforts consentis par les salariés en vue de développer leur qualification sont trop peu suivis d'effet en terme de promotion et de rémunération même lorsqu'ils ont fait l'objet d'une certification. Par ailleurs, l'inexistence de passerelles entre les différents systèmes de certification limite les possibilités de progresser dans une filière de formation et par voie de conséquence de rentabiliser l'investissement finalisé par une certification. Ainsi par exemple il n'existe pas de principe d'équivalence entre les diplômes de l'éducation nationale et les titres du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Propositions d'amélioration

- Développer un processus de validation des acquis de l'expérience qui permette la production de la preuve des acquis et leur valorisation selon différentes modalités.

La procédure VAP telle qu'elle est établie par le ministère de l'Éducation nationale, sous la forme de l'écriture d'un dossier, est particulièrement adaptée aux diplômes de ce ministère. Pour d'autres institutions ou ministères peut-être pourrait-on convenir d'une validation des acquis professionnels s'appuyant sur d'autres types de preuves de la possession de ces acquis que ce dossier (exemple : évaluation en situation de travail).

- Identifier le coût de la démarche de validation des acquis de l'expérience et les possibilités de prise en charge de ce coût.

Les dispositifs d'accompagnement de la validation des acquis professionnels notamment ceux permettant d'aboutir à la formalisation écrite des compétences devraient être assimilés à de la formation du point de vue de l'obligation de financement de la formation professionnelle par les entreprises.

- Établir des correspondances entre les certifications.

Sans doute conviendrait-il de repérer les certifications susceptibles d'être articulées les unes aux autres, même lorsque ce sont des institutions différentes qui les délivrent, ceci afin de construire des filières de formation autorisant des parcours promotionnels.

Un effort particulier devrait être fait sur certains secteurs émergents, fortement féminisés et soumis à une très forte précarité, notamment celui des emplois de service aux personnes. Cet effort devrait viser la mise en place rapide et le développement de la professionnalisation de ces emplois couplés avec la construction de filières professionnelles et une forte incitation à la validation des acquis professionnels.

Rappel de l'ensemble des propositions d'amélioration

En matière de diagnostic

- Sexuer l'ensemble des données clés en matière de formation continue, telles que :
 - durée des formations par âge, PCS ;
 - taux d'accès par taille d'entreprise, secteur, PCS, âge.
- Prendre en compte de façon systématique les situations et les besoins des hommes et des femmes dans le cadre des études conduites sur la FPC, notamment lorsque celles-ci sont financées sur fonds publics. Pour les contrats d'étude prospective (CEP), il s'agit actuellement d'une possibilité, il faudrait que cela devienne une obligation.

En matière d'accès à la formation

- Développer et diversifier l'information sur la formation continue auprès des différents acteurs, notamment :
 - par le biais d'une campagne nationale de communication faisant le lien entre formation continue et égalité professionnelle et qui pourrait viser divers publics, les branches, les entreprises, les salariés ;
 - par la sensibilisation des personnels d'encadrement et des responsables des petites entreprises à la gestion et au management de la formation ;
 - en facilitant l'accès des salariés aux informations concernant tant le plan de formation que le congé individuel de formation et le capital temps de formation (ex. : panneau d'affichage de l'entreprise avec la présentation des grands axes du plan de formation, les coordonnées des personnes à contacter dans l'entreprise et les relais d'information nationaux et locaux pour des renseignements individuels sur les droits à la formation).
- Permettre aux femmes et aux hommes salariés ayant des enfants à charge de consacrer 10 % des heures de formation au travail personnel en vue de l'appropriation des contenus de la formation.
- En deçà d'un seuil de rémunération à déterminer (deux fois le SMIC par exemple), prévoir la prise en charge obligatoire par l'employeur :
 - des frais de transport lorsque le lieu de formation est éloigné du lieu de travail ;
 - des frais de garde d'enfant lorsque l'éloignement du lieu de formation et/ou les horaires de formation entraînent des coûts.¹

Ces différents frais devraient constituer une dépense déductible de la participation de l'entreprise au titre du financement de la formation professionnelle continue.

1. Cette proposition ne recueille pas l'approbation du MEDEF.

- Inciter au développement de nouvelles modalités de formation qui permettent une plus grande souplesse des rythmes et un rapprochement lieu de travail – lieu de formation. L'utilisation des nouvelles technologies, la prise en compte des situations de travail, le développement de sites de proximité pourraient, en particulier pour les PME, contribuer à résoudre les problèmes liés au remplacement des salariés en formation et, pour les femmes, à minimiser les difficultés liées à leurs contraintes temporelles.

En matière d'égalité professionnelle

- Afin de remédier aux inégalités affectant les chances des femmes en matière de formation, il est nécessaire de simplifier les procédures administratives relatives aux contrats d'égalité professionnelle.

Cette simplification viserait à permettre la prise en compte des dépenses engagées par l'entreprise à compter de la date d'avis favorable donnée par la DRTEFP et non, comme actuellement, à compter de la date de visa du contrôleur financier. Il est à noter que cette simplification de la procédure a déjà été réalisée pour le Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT).

- Afin d'éviter la création de nouvelles inégalités entre les sexes et pour favoriser l'égalité professionnelle, l'entreprise aura l'obligation, avant consultation ou négociation, de fournir à l'ensemble des partenaires, des éléments statistiques sur les situations des hommes et des femmes (catégories professionnelles, âge, sexe, accès à la formation, promotion, rémunération...). Ces statistiques devront être disponibles lors des négociations sur la formation continue. Il en sera de même lors des consultations du comité d'entreprise sur :

- la gestion préventive des emplois ;
- les orientations en matière de formation professionnelle ;
- le plan de formation de l'entreprise ;
- le programme pluriannuel de formation ;
- la formation hors temps de travail ;
- les engagements de développement de la formation ;
- les mesures d'insertion en faveur des jeunes ;
- les contrats d'apprentissage ;
- les conventions du Fonds national pour l'emploi ;
- le congé individuel de formation ;
- les différentes autorisations d'absence en matière de formation ;
- les conditions de travail dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les éléments d'information fournis par l'entreprise devront porter sur les situations comparées des hommes et des femmes ainsi que sur l'impact des orientations et des mesures envisagées sur ces situations.

- Tout financement public visant l'aide au développement de la formation dans les entreprises sera attribué à la condition que les situations et besoins des femmes et des hommes soient effectivement pris en compte dans les actions (diagnostic en amont, étude d'impact et évaluation des actions).

Il faut noter à cet égard que, depuis 1984 (loi n° 84-130 du 24 février 1984), il est prévu par le Code du travail (art. L. 951-5) que les objectifs d'un engagement de développement de la formation (EDDF) peuvent notamment porter sur les formations permettant d'aboutir à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Seule la Fédération de la plasturgie a inclus cet aspect dans le cadre de la signature d'un EDDF en 1996.

Par ailleurs les règlements du FSE incluent cette dimension de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

- La sensibilisation des partenaires sociaux à la prise en compte de l'égalité professionnelle pourra se réaliser notamment au travers d'une disposition prévue par le plan national d'action pour l'emploi de la France (suite au sommet européen du Luxembourg) qui est ainsi libellée : *« Dans le cadre des organisations syndicales et professionnelles, au niveau interprofessionnel, professionnel et au niveau des entreprises : favoriser, notamment par des actions de formation professionnelle, l'accès des femmes aux responsabilités dans les organisations syndicales et professionnelles. Par ailleurs, les moyens accordés aux organisations syndicales pour la formation de leurs adhérents et des accords cadres entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et les organisations syndicales seront proposés et mis en œuvre ».*

En matière de validation des acquis

- Développer un processus de validation des acquis de l'expérience qui permette la production de la preuve des acquis et leur valorisation selon différentes modalités.

La procédure VAP telle qu'elle est établie par le ministère de l'Éducation nationale, sous la forme de l'écriture d'un dossier, est particulièrement adaptée aux diplômes de ce ministère. Pour d'autres institutions ou ministères peut-être pourrait-on convenir d'une validation des acquis professionnels s'appuyant sur d'autres types de preuves de la possession de ces acquis que ce dossier (exemple : évaluation en situation de travail).

- Identifier le coût de la démarche de validation des acquis de l'expérience et les possibilités de prise en charge de ce coût.

Les dispositifs d'accompagnement de la validation des acquis professionnels notamment ceux permettant d'aboutir à la formalisation écrite des compétences devraient être assimilés à de la formation du point de vue de l'obligation de financement de la formation professionnelle par les entreprises.

- Établir des correspondances entre les certifications.

Sans doute conviendrait-il de repérer les certifications susceptibles d'être articulées les unes aux autres, même lorsque ce sont des institutions différentes qui les délivrent, ceci afin de construire des filières de formation autorisant des parcours promotionnels.

Un effort particulier devrait être fait sur certains secteurs émergents, fortement féminisés et soumis à une très forte précarité, notamment celui des emplois de service aux personnes. Cet effort devrait viser la mise en place rapide et le développement de la professionnalisation de ces emplois couplés avec la construction de filières professionnelles et une forte incitation à la validation des acquis professionnels.

Préparation de la réforme de la formation professionnelle

Cette partie reprend l'intervention faite le 6 novembre 1998 devant le groupe de travail par madame Anne Hidalgo, conseillère technique auprès de madame Nicole Péry, alors secrétaire d'État à la Formation professionnelle, devenue depuis secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle.

Le secrétariat d'État à la Formation professionnelle est très attentif au travail engagé sur l'accès des femmes à la formation professionnelle continue. Cette question recoupe le fil conducteur des propositions de madame Nicole Péry (avancées dans le cadre de la préparation de la réforme de la loi qui régit la formation professionnelle continue), à savoir la réduction des inégalités d'accès à la formation.

Hypothèses sur le calendrier de la réforme de la FPC et présentation de la méthode de travail envisagée :

- Dans un premier temps, un diagnostic actif du système de FPC sera élaboré avec l'ensemble des acteurs.

Cette évaluation du système (photographie de la situation) sera rendue publique d'ici la fin de l'année sous la forme de « Livre blanc ».

Une communication en Conseil des ministres sur le diagnostic et la méthode de préparation de la réforme aura lieu à la fin de 1998.

- Pendant le premier semestre 1999, le secrétariat d'État souhaite que le « Livre blanc » serve de base de travail pour les acteurs de la formation professionnelle.

La préparation de la réforme de la FPC devrait être l'occasion d'un large débat public sur un sujet qui concerne l'ensemble de la société, et non exclusivement un débat de spécialistes.

Éléments de diagnostic et pistes de réflexion

- Le système issu de la loi de 1971 a vécu. L'entreprise y jouait un rôle très important. Aujourd'hui, la précarisation de l'emploi s'accroît, la mobilité est plus forte, plus souvent involontaire, l'insécurité au regard de l'emploi plus importante, surtout pour les moins qualifiés. Or, la FPC n'atténue pas les ruptures. Elle n'est pas utilisée de façon active pendant les périodes de rupture, de chômage particulièrement. Il faut être très motivé et très bien informé pour organiser son projet de formation dans le cadre d'une mobilité subie. Les statuts et les financements sont de plus en plus cloisonnés, ce qui génère des zones de non-droit en matière d'accès à la formation continue.

- Les inégalités en matière de FPC sont fortes, selon la taille des entreprises (9 % des salariés des entreprises de moins de vingt salariés accèdent à la formation contre 46 % de ceux des entreprises de plus de 2 000 salariés), les catégories socio-professionnelles (un cadre a trois fois plus de chances de se former qu'un ouvrier), le sexe... et les femmes cumulent les handicaps. Le système tel qu'il a été organisé en 1971 n'est pas efficace. Il accroît les inégalités constatées à la sortie du système de formation initiale.

- On constate également un déficit de qualification : 40 % de la population active n'a aucun diplôme. Or, compte tenu du lien entre accumulation de capital humain et performance économique, cela posera, à terme, un problème de compétitivité. Le système dysfonctionne. Le retour aux études, une fois la vie active engagée, est difficile et de ce point de vue les comparaisons internationales livrent des écarts criants selon les pays. En France, dans la tranche d'âge « 30-35 ans », âge auquel on se pose des questions sur son parcours professionnel, seuls 0,5 % des individus opèrent un retour aux études contre 5 % au Danemark. De même, on ne compte que 25 000 congés individuels de formation par an pour 16 millions de personnes en emploi dans le secteur privé. La reconnaissance de l'expérience professionnelle est faible : annuellement, seules 7 000 personnes bénéficient d'une validation des acquis professionnels dans le cadre de l'éducation nationale. Or, la reconnaissance des acquis professionnels pourrait être un moyen pour reconnaître le travail qualifiant. La césure est forte entre formation initiale et formation continue.

- *Tout ceci est à débattre avec l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle pour en tirer les conséquences en termes de dispositifs à construire. Trois pistes pourraient être suivies pour que le droit à la formation professionnelle soit :*

- plus effectif, moins déclaratif ;
- plus individuel, au sens où il soit davantage la propriété des individus, avec des garanties collectives ;
- transférable, qui prenne en compte les phénomènes de mobilité, en vue de parcours professionnels moins hachés. La formation pourrait être un temps d'activité mis à profit pendant une période de chômage, devenir un instrument de prévention des risques liés à l'évolution rapide des emplois.

La méthode se veut ouverte, non précipitée, favorisant l'écoute, la discussion, la concertation.

Discussion de madame Anne Hidalgo avec le groupe de travail

- *Dans le cadre des discussions sur les 35 heures, on voit apparaître de manière sous-jacente, l'idée selon laquelle les formations d'adaptation au poste de travail seraient suivies sur le temps de travail et les formations qualifiantes hors temps de travail. Ce qui serait très problématique pour les femmes. Par ailleurs, qu'en est-il de la prise en charge financière des formations dont on entend dire qu'elle pourrait revenir aux personnes elles-mêmes, ce qui entraînerait une inégalité de moyens ?*

La question du temps de travail/temps de formation est centrale. Au secrétariat d'État à la Formation professionnelle, on pense que la réduction du temps de travail est une bonne opportunité pour discuter du co-investissement, du compte épargne-temps. Au secrétariat d'État à la Formation professionnelle comme au cabinet de Martine Aubry, on réfléchit au co-investissement pour

que les formations qualifiantes d'intérêt conjoint soient négociées collectivement. Sortir toute la formation qualifiante du temps de travail n'aurait pas de sens quand on prône la nécessité de réintroduire du « qualifiant » dans le temps de travail. C'est plutôt autour de la notion de « formation d'intérêt conjoint » que doit se situer la négociation collective et individuelle, pas sur l'éviction de la formation du temps de travail.

– Pour les chefs d'entreprise, c'est la loi rien que la loi, la négociation reste limitée...

On n'a pas inscrit dans la première loi sur le temps de travail de dispositions sur la formation. Nous réservons cette question pour la deuxième loi sur le temps de travail ou pour la réforme de la formation professionnelle continue, les deux calendriers étant assez voisins. Nous n'avons pas souhaité l'intégrer dans la première loi sur le temps de travail en raison du risque que la formation serve de « donnant-donnant » à une réduction du temps de travail, pas appréciée partout ; les deux sujets ont donc été dissociés.

La réduction du temps de travail libère du temps et donne des possibilités de se former, notamment à ceux qui n'auraient pas réussi à faire valoir leur projet de formation dans l'entreprise. Il ne s'agit pas de faire sortir la formation du temps de travail. Le droit à la formation professionnelle s'inscrit dans l'emploi, dans la relation au travail. Elle doit être ancrée dans la relation de travail individuelle et collective. Pour que ce droit soit effectif, il faut des instruments et des moyens.

Le système de formation à construire est un système dans lequel la solvabilisation est une question essentielle. Nous n'avons pas souhaité entrer dans la réflexion sur la réforme par les circuits de financement, ce n'était pas le meilleur moyen de redonner du sens à la formation professionnelle. La question de « Qui finance quoi ? » doit être débattue pour trouver le système de financement optimal pour donner à ce droit toute son effectivité.

Nous avons préféré l'entrée par le diagnostic du système. Sur quels objectifs peut-on s'entendre avec les partenaires sociaux ? Quels dispositifs financiers mettre en place pour répondre aux objectifs ? À ce stade, nous n'avons pas de propositions, cela revient à la discussion, à la négociation.

– Comment peuvent s'articuler un ancrage de la formation dans la relation de travail et une accentuation du caractère individuel du droit. Que se passe-t-il, de ce point de vue, quand la personne est au chômage ?

Les principaux financeurs de la formation sont les entreprises, l'État et les régions. Ces acteurs se sont donnés des rôles par rapport à des publics différents. Si l'on veut réduire le cloisonnement des statuts et des financements, il faut réfléchir à des financements croisés afin que l'individu ne soit pas obligé de faire un tour de table pour trouver les financeurs de son projet mais que les financeurs s'entendent sur des objectifs communs, à un autre niveau que le

projet de l'individu. Il faut arriver à une meilleure complémentarité des financements plutôt qu'à une organisation tubulaire.

Le compte épargne-temps et le co-investissement n'ont quasiment pas décollé. Par ailleurs, une étude de la DRT et du service des Droits des femmes sur le compte épargne-temps montre que l'usage « formation » est marginal (13 % des accords le prévoient). Pourquoi revenir sur une idée qui paraît bonne mais n'a pas rencontré l'assentiment des intéressés. D'autre part, la question du temps est commune à toutes les femmes ou plutôt la question du temps dont elles ne disposent pas. Lier l'aspect qualifiant d'une formation à la question du co-investissement est dangereux pour les femmes, quel que soit leur niveau.

Ces réflexions sont importantes. Le compte épargne-temps est une piste. Des entreprises s'engagent sur cette voie, on ne va pas les décourager. Cela permet de stocker du temps qui peut être utilisé pour la formation, même s'il n'est pas dédié à la formation. Dans le cadre du capital temps de formation, issu de la loi quinquennale, on compte 20 000 à 25 000 personnes. Il faut pointer les difficultés inhérentes à ces dispositifs.

Une autre question tient dans la distinction « adaptation/qualification ». On aurait intérêt à réfléchir en termes d'actions d'adaptation qui, conjuguées à une reconnaissance de l'expérience professionnelle, peuvent être les éléments d'une qualification et donner lieu à la reconnaissance d'une qualification. La loi du 1971 a été bien utilisée par les entreprises pour l'adaptation, il faut aller plus loin. Ce n'est pas forcément en dehors de l'entreprise et du temps de travail qu'il faut concevoir des dispositifs de qualification.

**Position des partenaires sociaux
vis-à-vis de l'amélioration
de l'accès des femmes salariées
à la FPC et/ou
de la réforme de la FPC**

CFDT

Toute formation professionnelle continue doit être pensée dans la perspective d'une formation « *tout au long de la vie* » et de façon cohérente avec la formation initiale.

Elle est un élément essentiel de la promotion sociale et, par là même, doit favoriser la réduction des inégalités hommes-femmes.

Il s'agit, globalement, de *valoriser les capacités acquises* par les individus, en matière professionnelle, comportementale, sociale, culturelle... tant au sein de l'entreprise qu'en dehors, par exemple dans les milieux associatifs. La valorisation des acquis professionnels mise en place par l'éducation nationale tout comme le certificat de qualification adulte du ministère de l'Emploi sont des exemples à suivre en matière de FPC.

L'entrée par la compétence est la bonne et il faut lier compétence individuelle et qualifications collectives.

S'agissant des femmes, la loi doit répondre à leurs attentes. *Toute formation doit se traduire par un retour* au niveau du poste de travail, en matière de promotion ou de qualification. Il doit y avoir des responsabilités nouvelles qui leur sont offertes quel que soit le type d'entreprise, le secteur professionnel. Cela doit bien être pensé en terme de *formations qualifiantes*.

Deux handicaps particuliers touchent les femmes à nos yeux. Il nous semble que les pré-requis demandés sont plus nombreux et plus lourds pour elles. Surtout, à propos du *co-investissement*, rappelons que, bien souvent encore, elles effectuent la « double journée ». Le temps professionnel qui leur sera dégagé pour se former ne sera pas toujours consacré en totalité à cette formation ; les tâches familiales risquent d'en grignoter une partie. Elles risquent fort d'être pénalisées.

CFE-CGC

Les statistiques sur l'accès des femmes salariées à la formation continue montrent une inégalité entre les hommes et les femmes, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, que le type d'emploi n'explique pas seul, même si l'on peut constater que cette inégalité décroît avec le niveau de qualification.

La CFE-CGC partage la proposition d'améliorer l'information des salariés, notamment des organisations syndicales. En effet, si des informations existent, elles sont insuffisantes, voire dans certains domaines inexistantes.

La connaissance de la situation est un préalable nécessaire pour envisager des actions correctrices, notamment au niveau de l'entreprise. C'est d'ailleurs à ce niveau, l'entreprise, que la CFE-CGC estime que les efforts doivent porter en priorité.

Le développement de nouvelles modalités de formation, liées aux technologies de l'information et de la communication notamment, devrait permettre d'augmenter le nombre de bénéficiaires d'actions de formation dont les femmes salariées. Des ajustements législatifs ou réglementaires devront être opérés, tout en veillant à ne pas exclure le temps de formation du temps de travail. Si l'on peut envisager que la réduction du temps de travail puisse faire l'objet de négociations « gagnant-gagnant » au niveau de la formation, il est également évident que la disponibilité hors temps de travail est un des facteurs discriminants pour l'égalité entre hommes et femmes. En conséquence, toute augmentation de l'apport en temps personnel risque d'accroître les inégalités constatées.

Alors que le plan de formation est de la seule responsabilité de l'employeur, il est intéressant de noter que dans un dispositif paritaire, le congé individuel de formation, l'inégalité est gommée. En conséquence, outre le développement de l'information, la mise en place d'une obligation de négocier sur le plan de formation permettrait d'aller dans le sens d'une réduction des inégalités.

Enfin, touchant la validation des acquis, la CFE-CGC demande depuis plusieurs années que ce dispositif soit pris en compte au niveau du Code du travail. Aujourd'hui, aucune autorisation d'absence n'est prévue pour la constitution du dossier ou la convocation du jury. La solution prise par les partenaires sociaux gestionnaires du congé individuel de formation, considérant le temps passé pour la validation des acquis professionnels comme un congé-examen ne peut être qu'une solution d'attente. Le principe de la validation doit s'élargir à toutes les validations et être totalement intégré dans le parcours professionnel.

Par ce biais, on pourra également atténuer l'inégalité entre les hommes et les femmes vis-à-vis de la prise en compte de la formation dans la promotion sociale. En effet, en validant l'activité professionnelle, on sollicite moins la vie familiale.

Ce que nous venons de développer ci-dessus montre que la discrimination défavorable aux femmes repose moins sur le dispositif de formation professionnelle tel qu'il existe aujourd'hui que sur la façon dont sont gérées les ressources humaines dans l'entreprise et les contraintes que doivent assumer les femmes du fait de l'organisation sociale en général. Pour la CFE-CGC, il est fondamental de ne pas se tromper sur l'identification des causes de discrimination afin de ne pas proposer de fausses solutions.

Pour conclure, la CFE-CGC a montré au travers du colloque « Les femmes, le pouvoir et l'entreprise » qu'elle a organisé en 1997 ainsi que durant les « Assises de la modernité » qui se sont tenues les 15 et 16 octobre 1998, que la problématique sur l'inégalité entre hommes et femmes était l'une de ses principales préoccupations.

CGPME

La CGPME prône l'égalité totale entre hommes et femmes.

Cette philosophie a été adoptée dès l'origine par l'intermédiaire des AGEFOS. D'ailleurs, au conseil d'administration, hommes et femmes sont à égalité, mais être défenseur d'un concept d'égalité ne veut pas dire que la CGPME souscrit à la notion de quota, « surtout pas ».

La CGPME est très attentive à l'évolution des carrières féminines et surtout au fait d'actualiser les connaissances des femmes, avec une remise à niveau des connaissances à la suite d'une maternité ou d'un congé parental, leur permettant de compléter leur cursus, afin de maintenir leur emploi et de favoriser leur évolution dans la société au sein de l'entreprise.

La CGPME est d'autant plus attentive aux aménagements possibles pour favoriser la carrière des femmes qu'il est indispensable que les couples continuent d'avoir des enfants, afin de maintenir l'équilibre social. Exemple, il est souhaitable que les couples puissent avoir au moins deux enfants.

De ce fait, cela entraîne une réflexion au niveau des logements, de la crèche et de l'aménagement des horaires, ainsi que la possibilité pour l'entreprise de souscrire une assurance qui permettrait d'avoir une personne pour garder un enfant malade et éviter à la femme de s'absenter de son travail, ainsi que de refuser certaines formations qui l'éloigneraient trop longtemps de son domicile.

La CGPME a depuis longtemps dépassé le stade du « machisme » et souhaite à la fois le bien-être du couple et le bien-être de la société, le développement de la formation professionnelle continue afin d'améliorer la carrière des femmes de façon à respecter l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

CFTC

Tout d'abord, nous ne pouvons que nous féliciter de la tenue d'un groupe de travail sur ce thème.

Soucieux, plus que jamais, d'une progression réelle de la parité, la CFTC ne peut que souhaiter voir le plus grand nombre de propositions avancées dans ce document pris en compte.

La réforme de la formation professionnelle devrait pouvoir constituer une opportunité non négligeable.

Des constats importants

Il nous paraît utile de souligner quelques constats importants que dresse le document et qui vont souvent à l'encontre de beaucoup d'idées reçues.

Tout d'abord, il est important de dire et de répéter que les femmes ont la volonté de se former.

De plus, pointer les difficultés qu'ont les femmes en CDD d'accéder à la formation est nécessaire, mais nécessite d'aller jusqu'au bout du raisonnement et d'en tirer les conséquences peut-être dans le cadre de la nouvelle loi.

Il faudra bien pouvoir prendre en compte le fait que la formation ne compense pas les écarts de salaires (cf. pages 21 et 22).

Le constat sur les difficultés rencontrées par les femmes pour mener à bien leur formation est éclairant.

Pour ces raisons, nous soutenons les remarques et propositions formulées page 25.

La formation et l'égalité professionnelle

Il serait utile d'avoir un engagement de tous les partenaires sur les plans d'égalité professionnelle inclus dans les plans de formation.

Les propositions d'amélioration proposées pages 31, 32, et 36, 37 recueillent notre aval. Bien que modestes, si elles devaient être adoptées, elles représenteraient une avancée non négligeable.

Validation des acquis

Sur un sujet de cette importance pour les femmes, nous ne pouvons que demander qu'une réflexion soit poursuivie dans d'autres lieux que le service des Droits des femmes pour une meilleure prise en compte dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation.

Le co-investissement

De façon habituelle et jusqu'à ce jour, dans le Code du travail, le temps de formation n'est pas pris sur le temps de loisirs mais sur le temps de travail. Or, le passage aux 35 heures permettrait, dans certains cas, de faire participer les salariés à leur formation sur leur temps de loisir. Cette disposition nous paraît dangereuse en soi. Elle vient édulcorer très sérieusement la réduction du temps de travail pour ne pas dire dans certains cas l'annihiler sur des périodes longues. De plus, après le constat qui a été dressé par le groupe de travail sur la formation des femmes, nous avons la certitude que les femmes

seront encore plus pénalisées par ce dispositif. En conséquence, il nous paraît complètement inacceptable.

Autres propositions

Dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, il nous semblerait intéressant de réfléchir à un dispositif spécifique permettant aux femmes qui ont des ruptures de carrière sur des périodes longues pour des raisons personnelles ou familiales, de pouvoir reprendre pied dans la vie professionnelle.

Il pourrait en être de même pour avoir accès à un CIF, suite à une démarche personnelle durant le congé.

CGT

– Obtenir pour les hommes et les femmes 10 % du temps de travail annuel, en formation.

– Pour les femmes et notamment les femmes cadres, ce n'est pas tant la nature de la formation, que la reconnaissance de la qualification qui doit être obtenue.

Bien évidemment, cette formation doit être qualifiante.

– Pour les temps partiels, la formation se pose en terme de droit pendant le temps de travail. Cela veut dire obtenir son remplacement pendant la formation.

– Nous sommes contre le co-investissement. Le financement s'appuie sur un pourcentage de la masse salariale au service de l'ensemble des salariés quel que soit leur salaire. Si nous allions vers le co-investissement, certaines catégories de salarié (e) s ne pourraient se former. Au regard du coût de la formation, ce sont les plus fragiles et les moins payés qui seraient concernés.

– Pour tous les salariés, la formation doit avoir lieu sur le temps de travail. Les femmes continuent de s'occuper en général, bien qu'il y ait des améliorations, des tâches domestiques, par conséquent, elles seraient pénalisées pour participer à des actions de formation.

Les femmes immigrées seraient particulièrement touchées, alors que bien souvent elles ont besoin de cours d'alphabétisation. Cela leur permettrait au minimum de lire leurs bulletins de salaire, connaître leurs droits, et discuter avec leurs enfants de leur scolarité.

– Il faut revoir dès le collège, le nombre de métiers ouverts aux jeunes filles.

Actuellement, elles sont cantonnées dans 50 métiers alors qu'il en existe 450.

– Il devrait être prévu un budget financé par le patronat afin de permettre aux femmes de pouvoir faire garder leurs enfants si cela s'avère nécessaire lorsqu'elles partent en formation.

La formation pendant le temps de travail et sur le lieu de travail est souvent mieux vécue.

CGT-FO

Un premier constat simple peut être posé : l'accès à la formation professionnelle est indissociable des conditions d'emploi des individus.

Par exemple, un cadre d'une entreprise de plus de 500 salariés a dix fois plus de chances qu'un ouvrier qualifié d'une entreprise de moins de dix personnes d'accéder à la FPC (formation professionnelle continue).

Au-delà des discriminations entre hommes et femmes, la formation professionnelle est une préoccupation essentielle pour l'ensemble des salariés.

Cependant, les femmes occupent généralement des postes moins qualifiés que les hommes et voient leurs chances d'accès aux dispositifs de FPC réduites.

Il faut être vigilant sur la notion de « formation tout au long de la vie » car elle comporte un risque de transfert de la charge de la formation, de l'entreprise au salarié.

Il serait de la seule responsabilité du salarié de maintenir son « employabilité ».

Un tel mécanisme ne ferait que renforcer les inégalités et les discriminations entre hommes et femmes qui ont cours actuellement.

Par ailleurs, le travail à temps partiel et surtout le temps partiel subi, dans lequel on trouve en majorité des femmes, les pénalisent en matière de formation car les entreprises ne tiennent pas compte de ces salarié(e)s dans leurs plans de formation.

Les actions de formation étant à temps plein, l'organisation familiale des salarié(e)s à temps partiel devient plus difficile pendant le temps de formation et en écarte certainement un bon nombre de ce fait.

Les bilans des plans de formation des entreprises sont trop rarement sexués et ne mettent ainsi pas assez en évidence les besoins des femmes en la matière.

L'intervention de l'État au travers des engagements de développement de la formation, qui viennent abonder les plans de formation des entreprises, ne

prend pas suffisamment en compte l'accès des femmes à ces dispositifs pour l'octroi de budgets.

D'une manière générale, la réforme envisagée doit conduire à mettre en place un dispositif qui permette à chaque salarié, individuellement, d'accéder périodiquement à la FPC.

Ce droit s'exprimerait en temps de formation et serait transférable d'une entreprise à une autre, ce qui le différencie du « compte épargne-temps » tel que définit actuellement, qui n'apporte pas de réponse satisfaisante puisque le salarié supporterait seul la charge financière de sa formation.

Cela supposerait parallèlement une mutualisation et une gestion collective des fonds.

Ce droit individuel éviterait les discriminations à l'égard des femmes qui s'opèrent en amont des formations, pour peu que les femmes soient particulièrement incitées à exercer ce droit.

L'abondement de l'État devrait intervenir plus particulièrement dans les actions de formation destinées aux salarié(e)s à temps partiel et dans les cas de retour au travail après un congé parental, lequel est pris en majorité par les femmes.

En ce qui concerne la validation des acquis professionnels, l'exercice d'un véritable droit à la formation continue, et notamment par les femmes, devrait permettre d'accéder à une reconnaissance institutionnelle des qualifications, par opposition aux compétences qui sont reconnues subjectivement par les employeurs.

Cela aurait le mérite de protéger les salariés et plus particulièrement les femmes de pressions diverses, comme le harcèlement sexuel, qui trouvent à s'exprimer dans les entreprises.

Il existe par ailleurs une donnée sociologique qui entre dans le tableau de bord de tout débat sur la formation professionnelle, à savoir le besoin de main-d'œuvre qualifiée à hauteur de 150 000 personnes par an sur les dix prochaines années.

Selon les experts, une des solutions résiderait dans l'entrée sur le marché du travail des femmes actuellement inactives et en âge de travailler, mères de deux ou trois enfants.

Si une telle orientation était prise, les besoins en formation de ces femmes devront être remplis et assortis de mesures d'accompagnement ambitieuses en termes de structures publiques, d'accueil de l'enfance et des personnes âgées dépendantes.

MEDEF

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : selon les sources fiscales des déclarations des employeurs pour 1995, 36,1 % des hommes ont suivi une formation contre 32,7 % des femmes. Partant de ce constat, les travaux menés par le groupe de travail depuis l'année 1997, ont permis de cerner les causes de cette inégalité et de proposer un ensemble de mesures permettant de corriger cette situation. Le MEDEF considère, pour sa part, que cet état de fait ne peut être résolu que par une meilleure gestion des ressources humaines en entreprise. Il faut que les salariés et notamment les femmes, voient leurs compétences acquises durant leur vie professionnelle, reconnues, validées et valorisées.

La prise de conscience des difficultés d'accès à la formation pour les femmes doit se faire à tous les niveaux de l'entreprise. Des solutions doivent être trouvées au sein de chaque entreprise pour introduire souplesse, aménagement du temps de travail, et le cas échéant, concours financiers. Le renforcement du dialogue social dans l'entreprise est une condition indispensable pour faire progresser l'accès des femmes à la formation. Les branches professionnelles doivent également être sensibilisées à ce problème. C'est l'un des objectifs que s'est fixé le MEDEF pour inciter les entreprises à une plus grande prise en compte de ce sujet.

Le MEDEF considère que la formation professionnelle continue participe à l'accroissement des compétences mais que d'autres formes d'acquisition des compétences doivent être de plus en plus développées dans les entreprises.

Proposition pour améliorer l'accès des femmes à la formation professionnelle continue :

- 1) Améliorer l'information sur le congé individuel de formation en obligeant l'employeur à faire figurer sur le tableau d'affichage de l'entreprise le nom et les coordonnées de l'organisme paritaire du congé individuel de formation (OPACIF).
- 2) Concernant la sensibilisation des entreprises à l'accès des femmes à la formation professionnelle continue, il paraît utile d'autoriser les comités d'entreprise, dans le cadre de leurs actions sociales et culturelles, à développer des actions de sensibilisation sur la formation et d'accompagnement aux salariés.
- 3) Assouplir l'élaboration des plans d'égalité professionnelle, en rendant la procédure moins lourde et permettre une mise en œuvre plus rapide des financements.
- 4) Faciliter le remplacement des salariés en formation.
- 5) Développer la gestion des compétences dans l'entreprise.
- 6) Lancer une campagne de sensibilisation auprès des branches professionnelles et des entreprises.

Bibliographie

Bentabet E. et Zygmunt C. (1997) « La formation professionnelle continue financées par les entreprises », CEREQ, *Document observatoire* n° 130, septembre.

Béret P. et Dupray A. (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de connaissances à la validation de la performance », revue *Formation Emploi* n° 63, septembre, CEREQ.

Crocquey E. (1995), « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », revue *Travail et emploi* n° 65, DARES.

Fournier C. (1997), « Femmes des années 90 : diplôme, activité et emploi », in « Femmes sur le marché du travail : l'autre relation formation-emploi », *Collection des études* n° 70, CEREQ.

Cabinet DYNAMIS, rapport de l'étude-action menée sur la région Picardie à l'initiative de AGEFOS PME Nord-Picardie : « Vaincre les résistances à la formation des femmes dans les PME-PMI », septembre 1993.

Service des droits des femmes et de l'égalité

10-16, rue Brancion – 75015 Paris

Téléphone : 01 40 56 60 00

Télécopie : 01 53 86 11 11

Site internet : www.social.gouv.fr/femmes

SICOM 02.030