



Guide de l'égalité dans la formation professionnelle : Mettre l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les discriminations au cœur de la formation

RUBRIQUE 1 – Introduction

Focus : un engagement de la Région Centre et du CPRDFP 2011-2014 qui se décline aujourd'hui dans le Programme régional de formation !

L'égalité entre les femmes et les hommes est une orientation forte de la politique régionale, car il est grand temps de passer d'une affirmation légale à une égalité construite et enracinée dans les pratiques. La Région Centre agit déjà depuis plusieurs années en ce sens, elle a adopté en 2011 son propre plan d'actions après avoir signé la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale en 2009.

L'égalité femmes / hommes, et au delà la lutte contre les discriminations, ont été pleinement intégrées aux objectifs du **Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles 2011-2014** (CPRDFP) signé le 5 juillet 2011 entre l'Etat et la Région en concertation avec les partenaires sociaux.

Les organismes de formation financés par la Région sur le Programme régional de formation sont invités à s'engager activement dans cette démarche d'égalité.

Qu'attend la Région des organismes de formation?

Dans le cadre du Programme régional de formation 2012-2013, les organismes de formation sont invités à **s'engager activement** dans cette démarche d'égalité **auprès** des apprenant-e-s d'une part, au sein de leur propre structure d'autre part.

Ainsi, les **organismes de formation financés par la Région seront sollicités pour présenter les actions actuelles et futures** en matière d'égalité, en direction des apprenant-e-s d'une part, et en interne à l'organisme de formation d'autre part.

Qu'est-ce que ce guide de l'égalité dans la formation professionnelle?

- *Ce guide donne des idées, des pistes d'actions* pour mettre en place une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, inscrite et affirmée dans la loi... En termes d'actions, des choses existent déjà, tout n'est pas à inventer, il s'agit de s'appropriier l'existant pour aller plus loin.

- *Ce guide n'est pas exhaustif* : vous pouvez repérer et mettre en place d'autres types d'actions dans votre organisme et auprès de vos stagiaires. L'important est de passer à l'action et de concrétiser les engagements !
 - Vous pouvez opter pour une « politique des petits pas » ;
 - Vous pouvez également décider de monter un projet plus conséquent et innovant, en produisant des ressources régionales sur l'égalité qui seront mutualisées à un niveau régional pour le Programme Régional de Formation suivant.
- *Ce guide est une première étape* : il vous accompagne dans le Programme Régional de Formations 2012-2013 pour définir les actions que vous allez mettre en œuvre. Nous en ferons ensemble le bilan en 2013 au travers d'une enquête qualitative qui contribuera à l'évaluation du CPRDFP 2011-2014.

Comment ce guide est-il construit ?

Construit en trois parties, ce guide vous propose de clarifier les enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans la formation professionnelle en vous proposant à chaque fois des références, des outils, des actions. Ce guide se veut un objet d'inspiration et d'échange pour choisir vos actions.

1. **Comment promouvoir l'égalité auprès des apprenant-e-s dans les formations dispensées ?**
 - La formation tout au long de la vie doit en effet être un vecteur privilégié pour construire l'égalité professionnelle et la double mixité dans les métiers. Un stage de formation est un moment privilégié pour questionner les stéréotypes, les représentations sur les rôles et les métiers auxquelles les femmes et les hommes sont assignés plus ou moins explicitement ... C'est une opportunité pour faire bouger les lignes, et pour élargir le « champ des possibles » des apprenant-e-s.
2. **Comment promouvoir l'égalité dans notre organisme de formation ?**
 - Les organismes de formation sont des structures employeuses comme les autres, ils ont à cet égard une responsabilité en direction de leurs salarié-e-s
3. **Comment prévenir les discriminations à l'égard des apprenant-e-s ?**
 - Le secteur de la formation doit être garant d'une égalité de traitement des apprenant-e-s à chaque étape, depuis la sélection des candidat-e-s jusqu'à leur accompagnement éventuel post formation.

Pourquoi s'engager sur l'égalité en tant qu'organisme de formation ?

- **Parce que les inégalités entre les femmes et les hommes sont persistantes dans notre société.** Faire bouger les lignes nécessite une mobilisation volontariste à tous les niveaux de la société. Cet impératif démocratique se réalisera au bénéfice des femmes comme des hommes, de la société dans son ensemble.
- **Parce que le secteur de la formation reproduit les tendances inégalitaires :** ainsi les femmes suivent des formations professionnelles plus courtes et moins qualifiantes, dans un nombre de secteurs très restreints. Elles pensent que de nombreux métiers ne sont pas faits pour elles...
- **Parce que l'égalité se réalisera au bénéfice de votre organisme de formation** du point de vue économique (en renouvelant les sources de recrutement, les profils et les compétences se diversifient, les équipes de travail sont dynamisées) ; l'égalité et la double mixité valorisera également l'image de votre structure auprès des partenaires, de vos stagiaires, et constitue un facteur d'attractivité pour vos futur-e-s collaborateurs-trices.

- Parce que la formation est un moyen privilégié pour faire bouger les mentalités, les choix individuels et collectifs, la gestion des ressources humaines!

Pourquoi travailler uniquement au bénéfice des femmes ?

- Parce que les femmes « ne sont pas une catégorie parmi d'autres » : elles représentent plus de la moitié de la population française et sont présentes à tous les niveaux de la société.
- Parce que l'égalité femmes / hommes fait avancer sur les autres aspects de la lutte contre les discriminations (18 critères) : réfléchir, identifier l'impact des stéréotypes sexistes, agir pour l'égalité F/H permet de remettre en question l'ensemble des mécanismes inégalitaires à l'œuvre dans une organisation, notamment les discriminations.

Pour en savoir plus sur les concepts et les chiffres en région Centre:

- Les diagnostics et préconisations pour le CPRDFP 2011-2014 sur l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les discriminations (GT5.1) :

<http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/Egalite-femmes-hommes-lutte-contre-les-discriminations>

- La boîte à outil du PRDF 2003 – 2010
 - Fiche n° 30 Définition des notions relatives à la lutte contre les discriminations

http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/fichiers/PRDF/boite_outils/boite%20%C3%A0%20outils%20PRDF2.pdf

RUBRIQUE 2 - Comment promouvoir l'égalité auprès des stagiaires dans les formations dispensées ?

De nombreuses personnes véhiculent des stéréotypes qui influencent leur vision d'eux-mêmes et des autres, restreignent leurs choix, notamment dans leur orientation et leur insertion professionnelle. La situation de formation est un moment privilégié pour questionner les idées reçues sur les métiers traditionnellement féminins ou masculins, les rôles et comportements qui seraient le propre d'un sexe et de l'autre, etc. C'est alors au formateur / à la formatrice d'aborder cette question de l'égalité avec les apprenant-e-s.

Idées d'actions à mettre en œuvre

- Une **séquence spécifique de sensibilisation à l'égalité** peut être intégrée dans le parcours de formation, en s'appropriant les ressources pédagogiques existantes pour les adapter aux profils des stagiaires en formation.
- Des **projets pédagogiques spécifiques** peuvent être créés en associant les apprenant-e-s à l'occasion de temps forts dédiés aux droits des femmes (8 mars journée internationale pour les droits des femmes ; 25 mars journée de lutte contre les violences faites aux femmes) ou bien encore à l'occasion des actions d'information sur vos formations dans les divers salons d'orientation (démonstration mixte des métiers...).
- **L'approche intégrée de l'égalité dans un parcours de formation**, consiste à distiller les enjeux et la remise en cause des stéréotypes tout au long des apprentissages.
Par exemple :
 - Dans les enseignements sur les savoirs de base : les exercices de calcul choisis peuvent s'appuyer sur des calculs de pourcentage liés aux femmes et aux hommes dans notre société ; les textes choisis peuvent parler de la place des femmes et des droits humains, etc.
 - Dans des enseignements professionnels : l'apprentissage des gestes et postures sur le poste de travail, les règles applicables en matière de sécurité et santé au travail sont bénéfiques à tous mais ouvrent aussi plus largement certains métiers réputés « physiques » aux femmes.

Quelques entrées en matière pour l'apprenant-e ...

Des séquences pédagogiques ont été élaborées pour des publics scolaires sur différents aspects de l'égalité. Vous pouvez vous approprier ces ressources de l'ONISEP en les adaptant aux profils de vos stagiaires, sur les thématiques suivantes :

- Les repères historiques sur les droits des femmes
- Des quizz thématiques
- La place des femmes dans les organigrammes et « plafond de verre »
- L'origine et influence des stéréotypes
- Les différents choix professionnels, les métiers dits « féminins » et « masculins »
 - Les formations considérées comme traditionnellement masculines sont celles où l'effectif féminin représente moins de 40 % de l'effectif total.
 - Par exemple : technologies industrielles, productions végétales, bâtiment, travail du bois et de l'ameublement, mécanique, électricité et électronique, transports, informatique...

Des outils disponibles

- **La boîte à outil du PRDF 2003 – 2010 :**
 - Fiche n°10 Exposition photo « double mixité »
 - Fiche n°12 Enquête « les jeunes femmes faiblement qualifiées en région Centre

http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/fichiers/PRDF/boite_outils/boite%20%C3%A0%20outils%20PRDF2.pdf

- **Les ressources de l'ONISEP :**
 - Guide « Filles et Garçons sur le chemin de l'égalité » de l'ONISEP Centre, en particulier avec les fiches 10 à 21 sur les séquences pédagogiques : <http://www.onisep.fr/Mes-infos-regionales/Centre/Toute-l-actualite/Mixite-agir-pour-l-egalite-des-chances-les-outils>
 - Le site national dédié à la mixité qui contient des vidéos, portraits métiers, séquences pédagogiques - <http://surlechemindelamixite.onisep.fr/>

RUBRIQUE 3 - Comment promouvoir l'égalité au sein de notre organisme de formation ?

L'égalité peut paraître une évidence. Elle est affirmée haut et fort par de nombreuses lois successives qui instaurent un certain nombre d'obligations pour les entreprises, les collectivités, etc. Pourtant, il est parfois complexe de la faire vivre en tant qu'employeur, dans la gestion d'une équipe au quotidien.

Les stéréotypes de genre pour les femmes comme pour les hommes sont un frein à la mixité des métiers, à l'égalité professionnelle et salariale. Ils sont également un obstacle au bon fonctionnement de votre organisme de formation. Ils interviennent potentiellement à chaque étape de la vie de l'organisme : recrutement, rémunération, accès à la formation, promotion et carrière, conditions de travail...

Quelques indicateurs clés sur l'égalité dans vos ressources humaines

- Quel est le bilan sexué de vos effectifs ? Avec quels types de contrat ? A quel niveau de responsabilité ?
- Recevez-vous autant de candidatures de femmes que d'hommes ? Quels sont les critères qui vous permettent de retenir un-e candidat-e sur un poste ? Les personnes en charge du recrutement sont-elles sensibilisées à la question de l'égalité ?
- Existe-t-il des procédures qui garantissent une égalité des salaires et des augmentations entre les femmes et les hommes ? Appliquez-vous le rattrapage de salaire suite à un congé maternité ?
- Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque type et dispositif de formation ? Comment est prise en compte la formation dans la promotion ?
- Combien d'hommes et de femmes ont été promus à des postes d'encadrement ou de direction sur la base de critères comparables ?

Idées d'actions à mettre en œuvre

- Réaliser un **diagnostic sexué** de vos ressources humaines, se fixer des indicateurs d'évolution.
- S'engager à progresser matière d'égalité en adoptant des **objectifs** au travers d'une charte, d'un **plan d'actions**, du label égalité professionnelle.
- Désigner **un-e référent-e** « égalité » au sein de votre organisme et programmer un point d'équipe régulier sur ce sujet pour suivre les avancées.
- Participer à un **réseau** et des rencontres d'échanges de pratiques pour faire connaître votre engagement et mutualiser les progrès.
- **Inform** vos équipes sur l'égalité et les droits des salarié-e-s.
- Mettre en place un **contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle**.
- **Se professionnaliser** et professionnaliser vos équipes

Outils disponibles

- **La boîte à outil du PRDF 2003 – 2010**
 - Fiche n°11 Former à l'égalité professionnelle et la double mixité
 - Cette fiche comporte des modèles de cahiers des charges pour une formation sur l'égalité, en termes de sensibilisation et d'accompagnement.

http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/fichiers/PRDF/boite_outils/boite%20%C3%A0%20outils%20PRDF2.pdf

- **Le Rapport annuel de situation comparé**, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, a une double mission : poser un diagnostic précis des inégalités, permettre d'élaborer et rendre compte d'actions visant à lutter contre

les inégalités professionnelles. Le [Diagnostic Égalité Professionnelle](#), est un équivalent plus accessible pour les structures de moins de 50 salarié-e-s.
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/gestion-des-ressources-humaines,474/egalite-professionnelle,506/>

- [L'étude régionale et le guide pour négocier sur les inégalités salariales](#) :
<http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/egalitehommeefemme>
- Le [Label égalité professionnelle](#) de l'AFNOR est le signe de reconnaissance d'une organisation qui a mis en place des pratiques de management favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes. Ecart salarial, conciliation entre vies privée et professionnelle...ce label répond aux problématiques soulevées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.
- Dossier d'analyse sur les « [femmes en région Centre](#) »
http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/HommesFemmes_2

RUBRIQUE 4 - Comment prévenir les discriminations à l'égard des apprenant-e-s ?

Les risques discriminatoires dans le domaine de la formation professionnelle concernent chaque étape de la relation entre l'organisme de formation et le stagiaire potentiel : le premier accueil, les réunions d'information, la sélection des candidatures, la recherche d'un stage... Elles trouvent leur origine dans les stéréotypes et inégalités sociales. Votre organisme de formation peut contribuer à la coproduction des discriminations sans le savoir et sans le vouloir. Voici quelques pistes pour vous mettre à l'abri des risques discriminatoires. **D'un point de vue juridique, les discriminations sont :**

- Un **délit** passible de 3 ans de prison et 250 000 € d'amende
- Une **rupture d'égalité** dans une situation comparable, qui reposant sur au moins un des **18 critères** de discriminations reconnus par la loi (le sexe, l'état de grossesse, l'origine réelle ou supposée, le handicap, l'âge...) et s'exerce dans l'un des **cinq champs suivants** : accès au droit, fourniture d'un bien ou d'un service, vie professionnelle, santé et éducation.
- Un **acte** et non une pensée : on peut discriminer sans le vouloir ou avec de « bonnes intentions » à l'égard des apprenant-e-s (par exemple, pour le protéger des attitudes de l'entreprise et de ses clients, ...). Il ne faut donc pas confondre les discriminations et des idéologies comme le sexisme ou le racisme, etc.

Quelques indicateurs clés sur la prévention des discriminations

- Disposez-vous de grilles d'entretien de recrutement assortis de critères précis?
- Connaissez-vous les interlocuteurs à contacter en cas de discriminations ?
- Savez que la HALDE a été intégrée dans le Défenseur des droits ?

Idées d'actions à mettre en œuvre

- **Se professionnaliser** pour apprendre à détecter les situations de discriminations.
- **Connaître les relais** juridiques et associatifs locaux face à une situation de discrimination.
- **S'approprier collectivement les outils existants** qui permette de prévenir les risques discriminatoires en interne à votre organisme de formation : grilles de sélection, argumentaires, fiche d'alerte en interne pour tout soupçon ou demande discriminatoire ; guides d'accompagnement au stage...
- **Participer à un projet local ou régional** sur la prévention des discriminations dans l'orientation et la formation tout au long de la vie.

Outils disponibles

- Le **CPRDFP 2011-2014** contient une **fiche action 14** intitulée « *mobilisation des acteurs pour agir par la formation contre les discriminations particulièrement dans l'accès aux stages et à l'apprentissage* ». Cette action prévoit différentes réalisations dès 2012 : une étude, des expérimentations territoriales, des actions de professionnalisation, des documents de communication...
- Le projet **LUCIDE** a permis de créer des **outils de prévention de discriminations dans le domaine de la formation professionnelle**. Ils s'adressent aux organismes de formation (responsables, responsables pédagogiques, formateurs-trices) comme aux prescripteurs et financeurs.
 - Outil mémo : de l'information à la sélection des candidatures.
 - Grille d'analyse et d'évaluation des candidatures, des parcours.
 - Accompagner la recherche de stages sans discrimination.

<http://www.lucide-contre-toutes-les-discriminations.org/> dans la rubrique outils.

RUBRIQUE 5 - POUR ALLER PLUS LOIN

De l'approche spécifique à l'approche intégrée de l'égalité F/H dans un projet

Une réflexion ou projet spécifique visant à mieux prendre en compte la place des femmes dans les actions de formation est un premier pas. L'étape suivante consiste à adopter une approche intégrée de cette préoccupation, en s'interrogeant sur la place et le rôle des femmes et des hommes dans chaque action, chaque projet, à tous les niveaux de l'organisme de formation. *Trois outils pour en savoir plus :*

- « Intégrer l'égalité hommes-femmes dans votre projet : comment faire ? »
- « 18 questions pour évaluer la prise en compte de l'égalité des chances hommes-femmes dans votre projet »
- « Grille d'instruction spécifique à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les projets ».

http://www.racine.fr/frontblocks_racine/navigation/news/Publications_Lesoutilsrelatifsal'egaliteH/F-46-104893-1.htm

Pour toute information complémentaire - Contacts



Région Centre Val de Loire

Direction de la formation professionnelle tout au long de la vie

- Référent-e-s territoriaux de la formation
- Anne AUDOUIN – anne.audouin@regioncentre.fr



Les services de l'Etat ont des dispositifs particuliers pour favoriser l'emploi des femmes, par exemple le Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle

Délégation régionale aux droits des femmes - Préfecture région Centre (SGAR)
muriel.compagnot@pref.gouv.fr



Les OPCA peuvent être sollicités pour mettre en place des actions de formation et professionnalisation à l'attention de vos équipes.



La rubrique et la plaquette du CPRDFP 2011-2014 sur Etoile :

<http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/cprdf-2010-2014>