

## Formation

*(ces exemples visent à accompagner les partenaires sociaux dans leur négociation, ils ne sont pas exhaustifs des bonnes pratiques en entreprise)*

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
<b>Rééquilibrer (de x%) l'accès des femmes et des hommes à la formation</b>	Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail et veiller au respect des horaires de travail habituels	Proportion de femmes dans les salariés ayant bénéficié d'une formation  Nombre de formations prévues en dehors des horaires de travail habituel
	Mettre en place un suivi spécifique de l'accès à la formation des salariés à temps partiel	Proportion de salariés à temps partiel parmi les salariés ayant suivi une formation  Nombre d'actions de formation suivies par des salariés à temps partiel.
	Rendre prioritaire l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au droit individuel à la formation (...) pour les salariés y ayant le moins accès	Nombre d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de congés VAE, de DIF, répartis par sexe
	Rendre prioritaire l'examen des droits d'utilisation du DIF d'un salarié de retour de congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation	Nombre d'heures réalisées au titre du DIF
	Favoriser la promotion du DIF par l'employeur pour des actions de formation identifiées lors de l'entretien de seconde partie de carrière	Nombre d'heures réalisées au titre du DIF

	Prise en compte des périodes d'absence (maternité, paternité, adoption, CPE) pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF	% des périodes d'absence prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF  Nombre et répartition par sexe des salariés ayant bénéficié d'une action de formation
<b>Favoriser l'accès des femmes à certains métiers techniques, traditionnellement masculins et inversement</b>	Mettre en place des actions de formation susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes (formation diplômante ou qualifiante à « x » salariés volontaires, changement d'intitulé de postes)	Nombre et nature des actions de formation et nombre de bénéficiaires
	Mise en œuvre des actions permettant aux femmes d'accéder aux métiers à dominance masculine et inversement (via l'analyse du bilan de compétence)	Nombre d'actions de formation mises en place et répartition par sexe Part des actions de formation destinée aux femmes au regard du taux de féminisation des effectifs
	Faire progresser le taux de féminisation des parcours de professionnalisation afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif, au terme de l'accord/plan d'actions	Répartition femmes/hommes dans les parcours de professionnalisation
<b>Former les salariés sur l'importance de l'égalité professionnelle</b>	Sensibiliser et former les managers dans le cadre de leur parcours de formation par la mise en place d'actions de formation	Nombre d'actions de sensibilisation et de formation « X »% du budget formation alloués à ces formations Avoir formé « X » cadres jusqu'au terme du plan
<b>Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois</b>	Rendre prioritaires les salariés reprenant leur activité après un congé familial de plus de 6 mois pour les formations de l'année suivante	Proportion de salariés revenant de congé familial de plus de 6 mois ayant suivi une formation au cours de l'année suivante

	Mettre en place un entretien /un bilan dans les « x » jours suivant le retour du salarié à son poste et fixation de la liste des actions de formation nécessaires	Nombre d'entretiens/de bilans
	Réserver une part du budget formation au financement d'actions de formation pouvant être proposées aux salariés de retour d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation	Nombre d'actions de formation mises en place dans ce cadre
<b>Faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille</b>	Prise en charge des frais de garde de nuit lorsque la formation nécessite que le salarié s'absente de son domicile	Nombre de salariés ayant bénéficié de cette prise en charge
	Prise en charge des frais de garde d'enfants et de personnes à charge au domicile pour la période de formation se déroulant hors du temps de travail habituel	Nombre de prises en charge par type d'aide
	<p>Rapprochement des lieux de formation du lieu de travail et/ou du lieu de vie des participants</p> <p>Privilégier les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail</p> <p>Eviter les départs en formation dès le dimanche soir (en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de formation)</p> <p>Développement du recours au e-learning</p>	<p>Nombre de formations organisées tenant compte de cet impératif</p> <p>Nombre de formations réalisées dans les locaux</p> <p>Nombre de départs en formation hors temps de travail (et son évolution)</p> <p>Nombre d'heures de formation dispensées en e-learning</p>

	Privilégier les formations courtes et modulaires pour les personnes exerçant leur activité à temps partiel	Nombre et type de formations, nombre d'heures.
<b>Favoriser l'évolution professionnelle après une absence liée à la parentalité d'au moins douze mois</b>	Mise en place de périodes de professionnalisation au profit des salariés qui le souhaitent	Nombre de périodes de professionnalisation mises en place  Nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an