

Formation

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Rééquilibrer (de x%) l'accès des femmes et des hommes à la formation	Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendantes de la durée du travail, et veiller au respect des horaires de travail habituels sans dépassement	Proportion de femmes parmi 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 salarié-es à temps partiel parmi les salarié-es ayant suivi une formation Nombre d'actions de formation suivies par des salarié-es 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 salarié-es 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'une salariée de retour de congé maternité, d'un ou d'une salarié-e de retour d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation	Nombre d'heures réalisées au titre du DIF utilisées au retour de ces congés
	Rendre systématique l'utilisation du DIF pour des actions de formation identifiées lors de l'entretien de seconde partie de carrière	Nombre d'heures réalisées au titre du DIF utilisées après l'entretien de seconde partie de carrière
	Vérifier que les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul annuel des droits ouverts au titre du DIF	<p>% des périodes d'absence prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF</p> <p>Nombre et répartition par sexe des salariés ayant bénéficié d'une action de formation</p>
<p>Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques, traditionnellement occupés par des hommes et inversement</p>	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)	<p>Nombre et nature des actions de formation</p> <p>Nombre de bénéficiaires des actions de formation, par sexe</p>

	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 destinées 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 chaque parcours de professionnalisation % moyen de femmes et d'hommes en parcours de professionnalisation
Former les managers à l'importance de l'égalité professionnelle	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
Assurer la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois	Rendre prioritaires les salariées reprenant leur activité après un congé familial de plus de 6 mois pour les formations de l'année suivante	Proportion de salarié-es 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
Faciliter l'accès et la participation à la formation des salarié-es chargés de famille	Prise en charge des frais de garde de nuit lorsque la formation nécessite que le/la salarié-e s'absente de son domicile	Nombre de salarié-es 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
	Rapprochement des lieux de formation du lieu de travail et/ou du lieu de vie des participants	Nombre de formations organisées tenant compte de cet impératif
	Privilégier les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail	Nombre de formations réalisées dans les locaux Nombre de départs en formation hors temps de

	<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>travail (et son évolution)</p> <p>Nombre d'heures de formation dispensées en e-learning</p>
	<p>Privilégier les formations de courte durée ou modulaire à proximité du lieu de travail</p>	<p>Nombre de formations par CSP et par sexe de courte durée sur le nombre total de formations réalisées</p>
<p>Faciliter l'accès et la participation à la formation des salarié-es à temps partiel</p>	<p>Privilégier les formations courtes et modulaires pour les personnes exerçant leur activité à temps partiel</p>	<p>Nombre et type de formations, nombre d'heures, par sexe</p>
<p>Aider à l'évolution professionnelle après une absence liée à la parentalité d'au moins douze mois</p>	<p>Mise en place de périodes de professionnalisation au profit des salariés qui le souhaitent</p>	<p>Nombre de périodes de professionnalisation mises en place</p> <p>Nombre moyen d'heures de formation par salarié par sexe et par an</p>