

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Examen du rapport d'information sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (n° 1721) (Mme Ségolène Neuville, rapporteure) 2
- Informations relatives à la Délégation..... 13

Mardi

28 janvier 2014

Séance de 17 heures 30

Compte rendu n° 18

SESSION ORDINAIRE DE 2013-2014

**Présidence
de Mme Catherine
Coutelle,
*Présidente***



La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes procède à l'examen du rapport d'information présenté par Mme Ségolène Neuville, rapporteure, sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (n° 1721).

La séance est ouverte à dix-sept heures trente.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Nous examinons aujourd'hui le rapport d'information sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui sera discuté en séance publique la semaine prochaine. Il s'agit d'un texte très important sur lequel la Délégation a souhaité donner son avis en confiant à Ségolène Neuville, qui avait suivi cette question au sein de la commission des Affaires sociales, le soin d'établir le rapport qui va nous être présenté.

Auparavant, je tiens à dire combien je trouve légère et insuffisante l'étude d'impact annexée au projet de loi. Nous avons pourtant œuvré afin que les textes soient accompagnés d'une étude d'impact qui traite spécifiquement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Si nous voulons favoriser des politiques transversales qui soient efficaces, et dans le prolongement du projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, nous devons disposer de chiffres et de données sur les répercussions des mesures que le Gouvernement propose. Or, s'agissant du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'étude d'impact ne permet pas d'évaluer ses dispositions à l'aune de l'égalité femmes-hommes. Je le redirai au ministre du Travail : il faut que le Gouvernement établisse des études d'impact qui nous donnent de réels moyens d'expertise.

Cette réserve exprimée, je répète qu'il s'agit d'un texte important qui peut et doit favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À plusieurs reprises, lors de l'examen d'autres textes, des membres de la Délégation ont défendu des amendements relatifs à la formation. On les a écartés en nous renvoyant à l'examen ultérieur du projet de loi relatif à la formation professionnelle. J'espère donc que dans le cadre de la discussion qui s'ouvre, nous pourrions avancer sur un certain nombre de sujets et obtenir que certains de nos amendements soient intégrés.

Je vous remercie en tout cas, Madame la rapporteure, d'avoir réalisé ce travail dans les brefs délais qui nous était impartis, alors que nous venions juste d'achever l'examen du projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Je me félicite d'ailleurs que celui-ci ait été adopté à une large majorité, même si l'on peut regretter que quelques députés aient manifesté une opposition. Ce texte marque de très belles avancées. Par la suite, il nous faudra approfondir un autre sujet, celui de l'interruption volontaire de grossesse (IVG).

Mme Ségolène Neuville, rapporteure. Depuis un an, nous avons légiféré dans de nombreux domaines qui concernent les femmes. À votre initiative, Madame la Présidente, la Délégation s'est saisie pour avis de plusieurs textes qui portent sur les conditions de travail et l'emploi, en particulier le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi et le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dont une partie traite de l'égalité professionnelle.

À l'occasion de l'examen de chacun de ces textes, nous avons constaté que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, notamment en matière salariale, tenaient, entre autres, au fait que les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes métiers. De même, dans la mesure des inégalités en matière de retraite entre les deux sexes, il apparaît que le montant des pensions diffère parce que les carrières sont plus hachées pour les femmes, mais aussi parce que les professions ne sont pas les mêmes, avec des écarts de salaires. Tous ces sujets renvoient à la question de la formation professionnelle et de l'orientation. La formation affecte la vie entière : elle a des conséquences d'abord sur les inégalités salariales pendant la période d'activité et, ensuite, pendant la retraite. C'est donc un sujet majeur.

D'un point de vue global, les chiffres relatifs à la formation professionnelle continue montrent qu'il n'existe pas tant de différences que cela entre les femmes et les hommes. Parmi les salariés, la part des femmes qui accèdent à la formation continue s'élève à 43 %, tandis que la part des hommes atteint 45 %.

Des différences apparaissent cependant lorsque l'on entre dans le détail des chiffres.

Ces différences sont d'abord d'ordre quantitatif. Ainsi, il s'avère que plus on travaille à temps partiel, moins on se forme : de fait, seuls 37 % des salariés à temps partiel accèdent à une formation. Or, 80 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. Du reste, il apparaît que plus les entreprises sont petites, moins les salariés ont accès à la formation. Cela étant, je tiens à souligner ici que peu de statistiques sexuées précises sont disponibles en matière d'accès à la formation, ce qui constitue un manque flagrant sur ce sujet.

Sur un plan qualitatif, si l'on compare la situation des femmes et des hommes – ou des filles et des garçons si l'on parle d'apprentissage – on constate des différences énormes.

Quand on examine les chiffres de l'apprentissage, on peut tout d'abord relever qu'il y a moins de filles que de garçons. Ces chiffres montrent aussi et surtout que les filles ne s'engagent pas dans les mêmes filières que les garçons : dans les services d'aide à la personne, il y a 76 % de femmes ; en revanche, dans les filières d'apprentissage conduisant à des postes en rapport avec « l'appareil productif », on recense 81 % de garçons.

Cela veut dire que les stéréotypes de genre sont extrêmement prégnants dans le choix des jeunes pour tel ou tel type de filière d'apprentissage, et au-delà, dans un choix qui va conditionner leur vie entière. Ces représentations, qui conduisent les filles à s'orienter par exemple vers les services à la personne, sous-tendent qu'elles seraient naturellement plus disposées à effectuer des travaux ménagers, et, de fait, à la maison, elles s'occupent de 80 % des travaux domestiques. On les prédestine ainsi à accomplir ce genre de tâche à l'extérieur, dans le cadre du travail. Or, dans les métiers d'aide à la personne, les qualifications sont faibles, la précarité est grande et les salaires sont très bas.

Finalement, les femmes sont orientées presque naturellement puisque, comme chacun sait, les femmes sont porteuses de gènes qui les habilite tout particulièrement à faire le ménage ! Les services à la personne comportent d'autres métiers mais du fait des stéréotypes, les femmes sont dirigées vers des tâches domestiques ou vers des activités où elles doivent s'occuper des autres car elles sont censées être plus qualifiées pour cela. Ceci explique la forte proportion de jeunes filles parmi les étudiantes infirmières, les étudiantes aides-soignantes, les esthéticiennes, les coiffeuses, en somme dans toutes les activités fondées

sur les soins à la personne. Or, ces métiers offrent moins de débouchés et de perspectives de progression salariale, notamment par rapport aux métiers de l'appareil productif, tels que les métiers de l'industrie – par exemple, les ouvriers qualifiés, les mécaniciens et autres. Les garçons choisissent ces filières qui sont nettement plus porteuses.

En abordant la réforme de la formation professionnelle, nous devons avoir ces enjeux à l'esprit : il s'agit de modifier par la loi ces choix préférentiels entre les filles et les garçons, étant entendu que l'on ne pourra pas changer les mentalités et les stéréotypes uniquement par cet instrument.

Le projet de loi comporte trois parties, dont le titre I^{er} relatif à la formation professionnelle et l'emploi et le titre II, qui porte sur la démocratie sociale. Nos travaux se sont essentiellement concentrés sur la première partie du projet de loi, puisque c'est celle qui est la plus susceptible de concerner les droits des femmes, qu'il s'agisse de favoriser leur accès à la formation ou de lutter contre la ségrégation professionnelle dont celles-ci sont victimes.

Les deux premiers articles du projet de loi marquent des avancées très importantes pour les droits des salariés. En effet, l'article 1^{er} porte sur la création du compte personnel de formation (CPF), tandis que l'article 2 pose l'obligation d'un entretien professionnel organisé tous les deux ans pour tous les salariés. Désormais, les salariés et les demandeurs d'emploi disposeront d'un compte personnel, dont ils assumeront la responsabilité et qui les suivra de leur entrée dans la vie professionnelle, le cas échéant à partir de seize ans s'ils commencent alors à travailler, jusqu'à leur retraite, et ce, même s'ils changent d'entreprise ou de travail. Ce dispositif donne une plus grande liberté aux salariés dans le choix des formations qu'ils peuvent vouloir effectuer.

L'entretien professionnel est destiné à permettre de vérifier que des formations ont bien été suivies. Si aucune formation n'a été réalisée au bout de six ans de travail dans une entreprise, l'entreprise encourt une sanction : elle doit abonder le compte personnel de formation en nombre d'heures.

Dès lors que le projet de loi conforte les droits des salariés dans leur globalité, il contribue à l'amélioration des droits des femmes. Il convient néanmoins d'améliorer encore ce texte, afin notamment de favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle continue. La Délégation pourrait adopter plusieurs recommandations dans ce sens.

La première d'entre elles – sans doute la plus importante – concerne le temps partiel. En l'état actuel, le texte prévoit en effet que le compte personnel de formation est abondé de vingt heures par année travaillée pendant une durée de six ans, puis de dix heures par an, le compte étant plafonné à cent cinquante heures. Dans le cas d'un temps partiel, il est prévu que le compte soit abondé au *pro rata* du nombre d'heures travaillées. Or, toutes les études montrent que les travailleurs à temps partiel sont moins qualifiés que la moyenne de l'ensemble des salariés et qu'ils ont moins accès à la formation professionnelle continue.

Il nous apparaît donc nécessaire que les salariés à temps partiel disposent d'autant de droits que les salariés à temps complet en matière de formation professionnelle. Cette question figurait d'ailleurs dans la feuille de route du ministère du travail, établie suite au comité interministériel sur les droits des femmes, qui s'est tenu en novembre 2012. Notre première recommandation vise donc à donner les mêmes droits aux salariés-e-s à temps partiel concernant l'alimentation du compte personnel de formation, soit 20 heures par an,

sans préjudice des abondements complémentaires : autrement dit, elle vise à supprimer le principe du *prorata temporis*.

La deuxième recommandation porte sur l'entretien professionnel organisé tous les deux ans. Il convient à cet égard de se montrer particulièrement vigilant en ce qui concerne la reproduction des stéréotypes de genre. Il se peut qu'au cours de l'entretien professionnel, les femmes ne reçoivent que des propositions de formations qui les maintiennent dans le rôle d'assistantes, quand les hommes se verront proposer des formations pour devenir *managers* ou, à tout le moins, leur permettant de progresser plus rapidement et plus haut dans la hiérarchie. Il nous semble donc important de préciser que la question des stéréotypes de genre doit être prise en compte dans la conduite de cet entretien professionnel.

C'est pourquoi – et c'est l'objet de la recommandation n° 2 –, il faut veiller à assurer un traitement égal des salarié-e-s, en particulier lors de l'entretien relatif à leurs perspectives d'évolution professionnelle. Pour cela, il serait opportun de préciser que l'entretien doit se dérouler sans reproduire des stéréotypes de genre et conformément au principe d'égal accès des femmes et des hommes à la formation, en intégrant aussi les besoins et désirs exprimés par le salarié. Parallèlement, il conviendrait de développer la formation de l'encadrement et des responsables des ressources humaines aux questions d'égalité femmes-hommes et à la prévention des stéréotypes de genre.

Même si la gestion des ressources humaines a fait de gros progrès ces dernières années, beaucoup de préjugés persistent quant à l'existence de métiers qui seraient plus adaptés aux femmes ou aux hommes. Au cours des auditions auxquelles j'ai procédé, lorsque j'ai proposé d'introduire en droit positif l'idée qu'il convenait de prévenir la reproduction des stéréotypes dans la conduite des entretiens professionnels, il m'a été répondu que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes figurait déjà dans les dispositions du code du travail, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle.

Il existe bien un article qui consacre le principe, mais cette affirmation est tempérée par un bout de phrase que je ne peux m'empêcher de vous citer et qui me laisse songeuse... Ainsi, à l'article L. 6112-1 du code travail, il est dit que « *pour l'application de la présente partie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation* ». Cette fin de phrase signifie donc qu'il existerait des métiers naturellement faits pour les femmes et d'autres naturellement faits pour les hommes, et elle figure toujours en 2014 dans notre code du travail...

À travers la recommandation n° 3, il s'agit de recenser et diffuser les bonnes pratiques des branches et des entreprises pour remédier aux disparités femmes-hommes en matière de formation. Les acteurs sont en effet si nombreux dans le domaine de la formation professionnelle que les bonnes pratiques, notamment dans certaines régions, ne sont pas toujours connues et conservent un caractère parcellaire.

Il paraît donc nécessaire d'en assurer la diffusion, s'agissant tout d'abord de la mise en place d'un indicateur de suivi de la proportion de femmes et d'hommes accédant à une formation qualifiante. Les chiffres montrent en effet que les hommes suivent plus souvent des formations dans le but d'obtenir une formation qualifiante. Il s'agit également d'encourager l'organisation des actions de formation en tenant compte des contraintes de réorganisation personnelle, par exemple en privilégiant un déroulement sur le lieu habituel de

travail ou à proximité, dans la mesure où cette question de l'« organisation personnelle » est plus souvent posée aux femmes. Il convient par ailleurs d'évoquer le problème des frais supplémentaires inhérents au suivi d'une formation. Beaucoup de femmes renoncent en effet à une formation du fait, par exemple, des frais de garde auxquels elles doivent faire face – la question se posant rarement pour les hommes...

Le texte actuel comporte la notion de « *frais annexes* ». Il conviendrait de la préciser car on ne sait pas si cette notion peut recouvrir les frais de transport, d'hébergement ou de garde. Si c'est le cas pour les demandeurs et demandeuses d'emploi dans certaines régions, cette interprétation n'est pas générale. Nous avons d'ailleurs soulevé ce problème en commission des Affaires sociales lors de l'audition du ministre.

Ceci nous conduit à la recommandation n° 4 qui constitue la suite logique de la précédente. Cette recommandation incite à adapter les formations pour mieux prendre en compte les contraintes des femmes et assurer une large information sur la réforme. C'est l'un des problèmes auxquels nous sommes confrontés : le compte personnel de formation ne constituera une réelle avancée pour les salariés que si ces derniers connaissent son existence. Or, on le voit avec les mécanismes de formation existants, plus on se forme, plus on connaît les droits à formation et plus on en fait usage. Il est donc essentiel de bien informer les salariés, en particulier les femmes. Dans ce sens, les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) seraient dans leur rôle d'informer les femmes de ce nouveau droit individuel.

Le projet de loi comporte des articles qui abordent d'autres aspects relatifs à l'amélioration du pilotage et de la gouvernance de la formation professionnelle. Il y a en effet beaucoup d'acteurs dans ce domaine, avec des financements partagés entre l'État, les régions et les partenaires sociaux. Le texte prévoit une certaine décentralisation à l'échelle des régions. La multiplicité des acteurs persistera néanmoins puisque les entreprises continueront à financer la formation continue, tandis que les régions prendront en charge, pour l'essentiel, les jeunes en apprentissage et les demandeurs d'emploi, en se voyant par ailleurs reconnaître le rôle de chef de file du service public de l'orientation.

Dans le domaine du pilotage et de la gouvernance des politiques de formation, il est préconisé, tout d'abord, d'accroître la part de filles en contrat d'apprentissage et de développer la mixité des formations suivies. Les filles sont en effet moins nombreuses dans les filières d'apprentissage que les garçons. Il faut aussi développer la mixité de sorte qu'il y ait davantage de filles dans les apprentissages de métiers très majoritairement masculins, mais aussi plus de garçons s'agissant des métiers dits « féminins ». L'idée est de se fixer un objectif chiffré : par exemple, 40 % des apprentis en 2017, avec un suivi annuel chiffré qui permette de connaître le nombre de filles par filières et de réaliser un suivi attentif de la situation. Il faudrait que cette question soit abordée au cours des discussions entre l'État et les régions. Nous recommandons également de développer les actions de tutorat renforcé afin d'aider les filles à trouver et à poursuivre des stages d'apprentissage et d'élaborer rapidement un catalogue des bonnes pratiques dans ce domaine.

Il paraît également important – c'est l'objet de la recommandation n° 6 – d'intégrer clairement l'objectif de développement de la mixité professionnelle et de lutte contre les stéréotypes de genre dans les missions du conseil en évolution professionnelle et du service public de l'orientation. À cette fin, il importe de prévoir la formation de l'ensemble des professionnels chargés de l'orientation, de l'emploi et de la formation sur les questions

d'égalité professionnelle et de segmentation sexuée du marché du travail ainsi que sur la question des stéréotypes, comme le prévoit la recommandation n° 7.

Avec la recommandation n° 8, nous préconisons de mieux prendre en compte la dimension du genre dans le pilotage des politiques en matière de formation professionnelle – n'en déplaise à ceux qui pensent que le genre n'existe pas... Il est important que le terme de « genre » figure clairement dans ce rapport, parce que s'il est un domaine où c'est une dimension essentielle, qui crée des inégalités entre les femmes et les hommes, c'est bien celui de la formation professionnelle.

Il est essentiel que dans le pilotage de la formation professionnelle, nous disposions de statistiques sexuées relatives aux formations suivies par les femmes et, plus encore, sur les dépenses consacrées à la formation des femmes comparativement à celles relatives aux formations suivies par les hommes, car nous n'avons aucune visibilité dans ce domaine. Alors que la dépense nationale pour la formation professionnelle et l'apprentissage représente environ trente-deux milliards d'euros, qui proviennent à la fois des entreprises, des régions et de l'État, il est nécessaire d'avoir plus de visibilité sur l'utilisation de ces fonds, et il conviendrait en tout état de cause de les orienter davantage vers les femmes les moins qualifiées et à temps partiel.

Les documents budgétaires annexés au projet de loi de finances doivent être complétés à cette fin par des données sexuées dans ce domaine. De même, il convient de prévoir la publication par le futur Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFPOP) d'un rapport annuel, qui comporte des données chiffrées et permette aussi la diffusion des bonnes pratiques.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit la création de nouvelles instances – en particulier le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), que je viens d'évoquer, et les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) – et de nouveaux instruments – contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) – pour le pilotage de la formation professionnelle. Il paraît légitime d'intégrer explicitement la prévention des stéréotypes de genre parmi les missions de ces instances. Dans le domaine de la formation professionnelle, il doit être écrit dans la loi qu'il faut lutter contre les stéréotypes de genre, et c'est le sens de la recommandation n° 9.

Enfin, il importe que ces nouvelles instances, dans lesquelles siègent les représentants de nombreux acteurs et institutions (les partenaires sociaux, les représentants de l'État, les conseils régionaux, les organismes paritaires collecteurs agréés...), soient composées de manière paritaire. L'expérience montre qu'avec une égale représentation entre les femmes et les hommes, la question de l'égalité est mieux prise en compte.

Plusieurs amendements seront ainsi déposés sur le projet de loi, dans le sens de ces recommandations, et pourront être cosignés par des membres de la Délégation.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je remercie la rapporteure pour ce travail très intéressant, réalisé dans les brefs délais qui nous étaient impartis. Il s'agit réellement d'un travail de fond, qui a pu s'appuyer sur les différentes auditions que nous sommes parvenus à organiser, et les propositions formulées me semblent vraiment de nature à enrichir le texte.

Je souhaiterais revenir d'un mot à la question des études d'impact. Pour ce projet de loi, l'étude d'impact est fractionnée par article. Ce n'est guère satisfaisant car, de fait, elle prend souvent la forme de recommandations, alors qu'une étude d'impact doit donner des chiffres, offrir une analyse sur l'état présent et ce vers quoi nous allons. Sans quoi, nous ne pouvons avoir une idée de l'impact d'un projet de loi, s'agissant en particulier de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Toutes les recommandations de ce rapport me conviennent, et je suis très satisfaite que nous mettions l'accent sur la mixité des filières, car 2014 est précisément l'année de la mixité des métiers et le Gouvernement veut en faire un axe important de sa politique. Par ailleurs, le Commissariat général à la stratégie et à la prospective vient de publier, à la demande de la ministre des Droits des femmes, un rapport sur les stéréotypes de genre et qui évoque notamment la mixité des emplois. Il s'agit d'un rapport tout à fait passionnant et enrichissant, qui montre que les jeunes des milieux moins favorisés pâtissent de cette absence de mixité dans l'emploi : ils ont moins le choix de leur avenir professionnel et sont enfermés très tôt dans une orientation. La parité dans les fonctions et dans les postes est à peu près atteinte parmi les cadres, avec des inégalités suivant les métiers (par exemple, en informatique). En revanche, plus on descend dans la hiérarchie sociale, en particulier chez les employés les moins qualifiés, plus on trouve une majorité de femmes. La non-mixité constitue donc encore un facteur d'injustice. Il nous faut insister sur ce point.

Je suis très satisfaite des amendements proposés par la rapporteure et propose de compléter ses travaux sur les deux points suivants. Parmi les prescripteurs de l'orientation, il y a les enseignants. Or, on a le sentiment que tout le monde ne perçoit pas que l'orientation véhicule des stéréotypes de genre – ce n'est pas une invention ou une lubie ! Les enseignements ne s'adressent pas nécessairement de la même manière aux filles et aux garçons. Par exemple, ils peuvent considérer d'emblée que les filles ne sont pas très bonnes en mathématiques, contrairement aux garçons. Cette perception conditionne l'orientation des filles vers les sciences. Dès lors, ne pourrait-on pas rajouter quelque chose sur la formation des enseignants en ce qui concerne les stéréotypes relatifs au sexe ? Cela a été dit pour les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE).

Par ailleurs, nous avons évoqué la possibilité d'inscrire le principe de parité dans les syndicats dans la partie du projet de loi relative à la démocratie sociale. Nous avons formulé une recommandation lors de l'examen du projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, mais sans la traduire par un amendement. Nous pourrions aujourd'hui émettre une recommandation dans ce sens et présenter un amendement concernant la représentation paritaire des salariés.

Certaines organisations syndicales nous ont exprimé leur accord. D'autres ont indiqué qu'elles avaient déjà réalisé cet objectif. Cependant, nous constatons que, dans le cadre de nos auditions, les organisations syndicales n'envoient la plupart du temps que des femmes – accompagnées parfois d'un homme – mais que lorsqu'ils sont entendus par des commissions permanentes, les syndicats ne sont souvent représentés que par des hommes...

Mme Conchita Lacuey. Je souscris aux recommandations formulées par la rapporteure. En définitive, il n'est pas aisé de savoir qui sera responsable de l'orientation dans les filières professionnelles, ce qui constitue une question importante. Est-ce l'Éducation nationale ? Les conseils régionaux ?

Mme la présidente Catherine Coutelle. Il me semble qu'il y aura une rationalisation du choix des filières. Par exemple, dans les lycées, les régions seront associées aux décisions concernant le maintien des BTS (brevets de technicien supérieur) ou des CAP (certificats d'aptitude professionnelle). Il y aura une discussion entre l'État et les régions sur les filières.

Mme Conchita Lacuey. Il est intéressant de prendre en compte la dimension du genre dans ce domaine. Il faut que nous portions cette problématique, sinon on ne fera pas avancer l'égalité entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne l'amendement sur la parité dans la représentation des syndicats, je crois que les organisations s'y sont montrées favorables lorsque nous les avons reçues. Il est donc pour nous important de le confirmer ou de l'affirmer.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Il faudra également que nous défendions un amendement sur le travail à temps partiel, même si nous aurons sans doute du mal à le faire adopter.

Que l'on travaille ou non à temps partiel, on a besoin de formation pour maîtriser un métier. Il y a là un combat à mener car la proratisation des droits à la formation est bien ancrée dans les esprits. On me fait valoir que la question se pose dans les mêmes termes que pour les droits à la retraite. Il nous faut défendre l'idée que la proratisation doit être écartée dans l'acquisition des droits à la formation professionnelle, d'autant que ce sont les travailleurs-ses à temps partiel qui éprouvent le plus de difficultés à se former.

Je ne sais pas si cette idée peut faire l'objet d'une recommandation, mais il me semble nécessaire d'évoquer les difficultés rencontrées par des femmes pour reprendre une activité professionnelle. Il existait des associations et des organismes qui, au fil du temps, ont disparu faute de financement. Or, lorsque l'on est sorti du marché du travail, que cela soit pour cause de chômage de longue durée ou pour un congé parental, il faut une formation pour retrouver un emploi. Je ne sais pas si c'est un problème typiquement féminin mais, de fait, ce sont plus souvent les femmes qui s'arrêtent. Je comprends bien que l'on ne souhaite pas encourager des interruptions de carrière et, en particulier, des congés parentaux longs, mais il faut aussi prendre en compte la réalité... Cela étant dit, je ne sais qui serait susceptible de financer des mesures dans ce domaine.

Mme Ségolène Neuville, rapporteure. Pour les personnes restées longtemps hors du marché du travail, le texte comporte une avancée : c'est l'entretien professionnel, qui sera organisé tous les deux ans, et après chaque absence prolongée. Il n'est pas conçu comme un entretien d'évaluation du salarié par l'employeur : il s'agit en effet de permettre au salarié de faire le point sur là où il en est et ce qu'il souhaite faire afin de construire sa carrière professionnelle, avec son employeur ou un responsable des ressources humaines.

La question est aussi de savoir si l'on doit abonder davantage le compte personnel de formation en cas d'absence du marché du travail. La question est difficile, dans la mesure où cela peut avoir pour effet d'encourager les congés parentaux de longue durée, alors que ces derniers handicapent les femmes dans leur carrière. Il faut également tenir compte de la situation des demandeurs d'emplois de longue durée.

Au-delà de l'alimentation systématique du compte personnel de formation selon les modalités précédemment évoquées, il convient également de rappeler que des

abondements complémentaires ponctuels pourront être réalisés par les différents partenaires, en fonction du rôle de chacun. Par exemple, au-delà de l'abondement par l'employeur s'il s'agit d'une personne ayant un emploi, rien n'interdit que les autres partenaires de la formation professionnelle alimentent également les comptes personnels de formation. Il faudra examiner attentivement les conditions d'application de la loi s'agissant des personnes en situation de précarité et des personnes absentes du marché du travail, en particulier les chômeurs de longue durée ou ceux qui n'ont jamais trouvé un emploi.

Mme Conchita Lacuey. Concernant les salarié-e-s à temps partiel, on pourrait peut-être faire en sorte qu'ils obtiennent le même nombre d'heures de formation que les travailleurs à temps plein. Après tout, un salarié à temps partiel ne bénéficie pas moins de jours de congés payés.

Mme la présidente Catherine Coutelle. S'agissant d'un autre point en rapport avec l'orientation professionnelle, Pôle emploi peut financer des bilans de compétence auprès d'organismes œuvrant dans le domaine de la formation professionnelle. Cela étant, si rien ne change, on peut retomber dans les mêmes travers qui conduisent à orienter les femmes qui souhaitent retravailler ou se réorienter vers des métiers supposés nécessiter des qualités féminines. Je pense qu'il faut ouvrir le champ des possibles dans le cadre des bilans de compétence. Il faudrait peut-être envisager, pour ces nombreux organismes de formation, un « label égalité » ou un « label formation à l'égalité ». Je ne suis pas certaine que tous proposent des formations et tiennent des discours de nature à favoriser la mixité des métiers.

Mme Ségolène Neuville, rapporteure. Il existe en effet près de 53 000 organismes de formation... Il appartiendra aux conseils régionaux de « faire le ménage ». Ils vont assumer la pleine responsabilité en matière de formation professionnelle. Leur mission va consister à dresser un état des lieux du marché du travail sur leur territoire, le cas échéant par bassin d'emplois, et, en conséquence, à sélectionner de manière dynamique les formations adaptées au marché de l'emploi. Il s'agira également pour eux d'éliminer les doublons, par exemple entre centres de formation d'apprentis et lycées professionnels. Il arrive en effet que l'on trouve un même CAP dans un lycée et un centre de formation des apprentis (CFA) qui sont voisins. Désormais, les régions pourront exercer un droit de regard sur les formations dispensées dans les lycées professionnels, dans le cadre des BEP (brevet d'études professionnelles) et CAP.

En ce qui concerne la représentation syndicale, nous pourrions présenter un amendement de sorte que de manière systématique – certains d'entre eux le font déjà –, les syndicats organisent des formations pour leurs représentants et leurs délégués à propos des inégalités femmes-hommes et des stéréotypes de genre.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Certains syndicats ont déjà cette pratique, mais le rapport pourrait être complété par une recommandation sur ce point, en lien avec les dispositions du projet de loi relatives à la démocratie sociale.

Mme Ségolène Neuville, rapporteure. Nous pouvons effectivement ajouter une onzième recommandation, concernant la parité, dont l'objet serait de veiller à l'égalité représentation des femmes et des hommes au sein des syndicats et de proposer une formation systématique aux représentants syndicaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et en particulier sur les stéréotypes de genre.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Cela pourrait donner lieu à un amendement après l'article 18 du projet de loi.

Il ne nous reste plus qu'à remercier la rapporteure pour son travail qui, encore une fois, pouvait relever d'une gageure. Avec l'accord de la rapporteure, il conviendrait de retenir un titre dynamique qui permette de rendre compte de sa « tonalité », ainsi que nous avons procédé pour le rapport consacré à la réforme des retraites.

La Délégation adopte le rapport d'information de Mme Ségolène Neuville sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (n° 1721) ainsi que les recommandations suivantes :

1) Donner les mêmes droits aux salarié-e-s à temps partiel concernant l'alimentation du compte personnel de formation, soit 20 heures par an, sans préjudice des abondements complémentaires (suppression du principe du *pro rata temporis* à l'article 1^{er} du projet de loi).

2) Veiller à assurer un traitement égal des salarié-e-s, en particulier lors de l'entretien relatif à leurs perspectives d'évolution professionnelle :

– en précisant que l'entretien doit se dérouler sans reproduire des stéréotypes de genre et conformément au principe d'égal accès des femmes et des hommes à la formation, en intégrant aussi les besoins et désirs exprimés par le salarié ;

– en développant la formation de l'encadrement et des responsables des ressources humaines aux questions d'égalité femmes-hommes et à la prévention des stéréotypes de genre.

3) Recenser et diffuser les bonnes pratiques des branches et des entreprises pour remédier aux disparités femmes-hommes en matière de formation, dans le cadre du bilan annuel de la négociation collective et du Cnefop, par exemple :

– la mise en place d'un indicateur de suivi de la proportion de femmes et d'hommes accédant à une formation qualifiante ;

– l'organisation des actions de formation au regard des contraintes de réorganisation personnelle, en privilégiant un déroulement sur le lieu habituel de travail ou à proximité ;

– l'indemnisation des frais supplémentaires occasionnés par la garde des enfants, lorsque la durée des sessions de formation excède les horaires habituels de travail.

4) Adapter les formations pour mieux prendre en compte les contraintes des femmes et assurer une large information sur la réforme :

– en précisant la notion de « frais annexes », s'agissant de la prise en charge des frais de formation pour les salarié-e-s et les demandeur-e-s d'emploi (question des frais de garde) ;

– en développant les possibilités de formations à distance ainsi que les offres de formations globales intégrant l'accompagnement de la personne (exemple du Poitou-Charentes) ;

– en veillant à l'information des femmes, notamment sur le CPF et le conseil en évolution professionnelle, dans le cadre des centres d'information sur les droits des femmes (CIDFF).

5) Accroître la part de filles en contrat d'apprentissage et développer la mixité des formations suivies :

- en fixant un objectif chiffré concernant la proportion de filles parmi les apprentis (par exemple un objectif intermédiaire de 40 % d'apprenties en 2017), avec un suivi annuel portant également sur la proportion de filles par filière ;
- en veillant à l'intégration de cette question dans les conventions État –régions ;
- en développant des actions de tutorat renforcé pour aider les filles à trouver et poursuivre des stages d'apprentissage, et en élaborant rapidement un catalogue des bonnes pratiques.

6) Intégrer clairement l'objectif de développement de la mixité professionnelle et de lutte contre les stéréotypes de genre, dans les missions du conseil en évolution professionnelle et du service public d'orientation.

7) Prévoir la formation de l'ensemble des professionnels chargés de l'orientation, de l'emploi et de la formation sur les questions d'égalité professionnelle et de segmentation sexuée du marché du travail (prévention des stéréotypes)

8) Améliorer le pilotage des politiques en matière de formation professionnelle pour mieux prendre en compte la dimension du genre :

- en développant les statistiques sexuées concernant le nombre et le type de formations suivies par les femmes, ainsi que les dépenses afférentes, en vue d'une meilleure répartition des fonds de la formation professionnelle vers les femmes les moins qualifiées et/ou à temps partiel ;
- en complétant à cette fin les documents budgétaires (annexes au projet de loi de finances) ainsi que les conventions triennales conclues entre l'État et les Opca ;
- en prévoyant la publication d'un rapport annuel par le Conseil national (Cnefop) afin notamment de diffuser les bonnes pratiques des branches et des régions.

9) Intégrer explicitement la prévention des stéréotypes de genre parmi les missions des instances nationale et régionales compétentes en matière d'emploi, d'orientation et de formation et dans les documents régionaux de programmation (Cnefop, Crefop et CPRDFOP).

10) Veiller à l'égale représentation des femmes et des hommes au sein du Conseil national (Cnefop) et des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) ainsi que dans les comités paritaires national et régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi.

11) Veiller à l'égale représentation des femmes et des hommes au sein des organisations syndicales (instances de direction et délégations) et prévoir une formation des représentants syndicaux à l'égalité, en particulier sur les stéréotypes de genre.

Informations relatives à la Délégation

Mme la présidente Catherine Coutelle. Quelques mots sur nos travaux à venir mais aussi sur d'autres. Je tiens d'abord à rappeler que Ségolène Neuville a été désignée, voici déjà longtemps, rapporteure sur le thème de l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) : la Délégation engagera donc des travaux sur cette question.

Par ailleurs, dans le cadre des travaux de la commission de la Défense nationale et des forces armées, une mission d'information a été constituée sur la formation des militaires. Je suis chargée, avec un collègue de cette commission, de travailler sur les questions relatives à l'accès des femmes à ces formations et aux difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans la formation militaire et dans la promotion.

Je voudrais aussi indiquer que, dans le cadre des travaux du groupe d'études de l'Assemblée nationale sur le genre et les droits des femmes à l'international, nous allons travailler sur le projet de loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale, présenté par le ministre délégué chargé du développement, M. Pascal Canfin, et qui sera examiné en séance publique en février. Des amendements pourraient être envisagés sur ce texte, qui constitue une grande première dans la mesure où les crédits budgétaires ne faisaient jusqu'à présent l'objet d'aucune programmation. Un programme « *genre et développement* » a par ailleurs été élaboré. L'idée est d'orienter les financements de la France vers des projets à l'international destinés à favoriser l'accès des femmes à l'économie ou aux droits sexuels et reproductifs, mais aussi à favoriser la formation des jeunes filles, l'accès aux postes de direction, etc. Il y a donc un volet intéressant consacré à la promotion des femmes à l'échelle internationale. Des indicateurs seront établis afin de mesurer l'efficacité des crédits alloués à cette politique et de s'assurer que ces sommes vont bien aux jeunes filles et aux femmes.

Pour en revenir aux travaux de notre Délégation, nous marquerons une interruption au mois de mars, comme l'Assemblée elle-même, mais avant cela, j'aurais présenté un bilan de notre activité depuis le début de cette législature.

La séance est levée à dix-huit heures quarante.

Membres présents ou excusés

Présentes. - Mme Catherine Coutelle, Mme Conchita Lacuey, Mme Ségolène Neuville.

Excusée. - Mme Pascale Crozon.