

FANM ZORDI

**OpcO EP,
partenaire des
entreprises
de proximité**



Nos partenaires sur la conférence FANM ZORDI



Mesurer pour comprendre



CHANCÉGAL



Présentation Opco EP

par Brice VIRGINIUS
Délégué Régional Opco EP

**Opcoc EP est
le partenaire privilégié
des TPE-PME et
des apprentis des secteurs de
l'artisanat, des professions
libérales et des services de
proximité.**



Nos missions



Accompagner

Opco EP soutient les TPE-PME de l'artisanat, des professions libérales et des services de proximité, par la mise en œuvre de leur **plan de développement des compétences** au bénéfice de leurs salariés.



Éclairer

Opco EP accompagne les 54 branches professionnelles et l'interprofession de son périmètre en **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, pour la **certification professionnelle** des métiers et l'**observation** des transitions et mutations sociétales.



Promouvoir

Opco EP **finance les contrats d'apprentissage et de professionnalisation** en lien avec les prestataires de formation, et accompagne les entreprises et les jeunes dans cette démarche.

Notre champ de compétences

Un point commun : la proximité



Artisanat

- Charcuterie de détail
- Boucherie, triperie, commerces de volailles et gibiers
- Fleuristes, vente et services des animaux familiers
- Boulangerie-pâtisserie
- Confiserie
- Taxis

'''



Professions libérales

- Cabinets dentaires
- Répartition pharmaceutique
- Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers
- Notariat
- Entreprises d'architecture
- Personnel des huissiers de justice

'''



Services de proximité

- Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
- Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile
- Librairie
- Vétérinaires praticiens salariés

'''

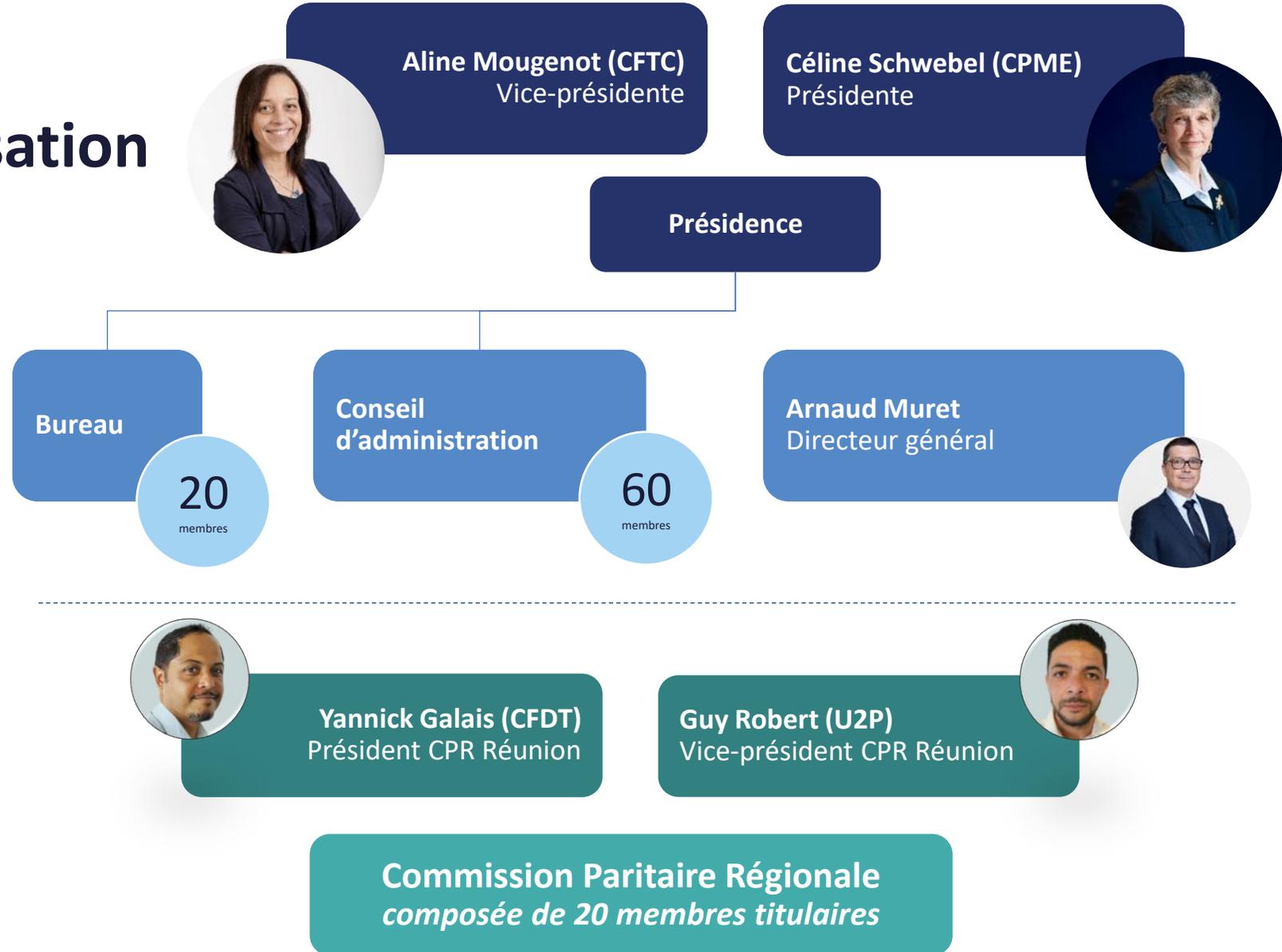
La force d'une organisation paritaire

Notre gouvernance est assurée, à parts égales, par des **représentants employeurs** et des **représentants salariés** des entreprises relevant de son champ, rassemblés au sein du Conseil d'administration dont la présidence est assurée de façon alternée par les deux parties.



1 060

représentants paritaires



La délégation Réunion



Brice Virginus
Délégué Régional



Lolita Wissart
Responsable du Conseil



Anne Martineau
Chargée Appui Alternance



Julie Cadet
Chargée Action Territoriale



Sandrine Lallemand
Assistante DR & CPR

Sabine Payet
Conseillère



Bernard Payet
Conseiller



David Vitry
Conseiller



Pierre Duchemann
Conseiller



Rachel Charmain
Responsable Production DROM

**Équipe Gestionnaire
de dossiers**

CHIFFRES CLÉS D'OPCO EP DANS LA RÉGION LA RÉUNION



ENTREPRISES
RELEVANT DU CHAMP
D'OPCO EP¹

5 581



ÉTABLISSEMENTS
EMPLOYEURS¹

6 667



SALARIÉS (ETP)¹

22 460

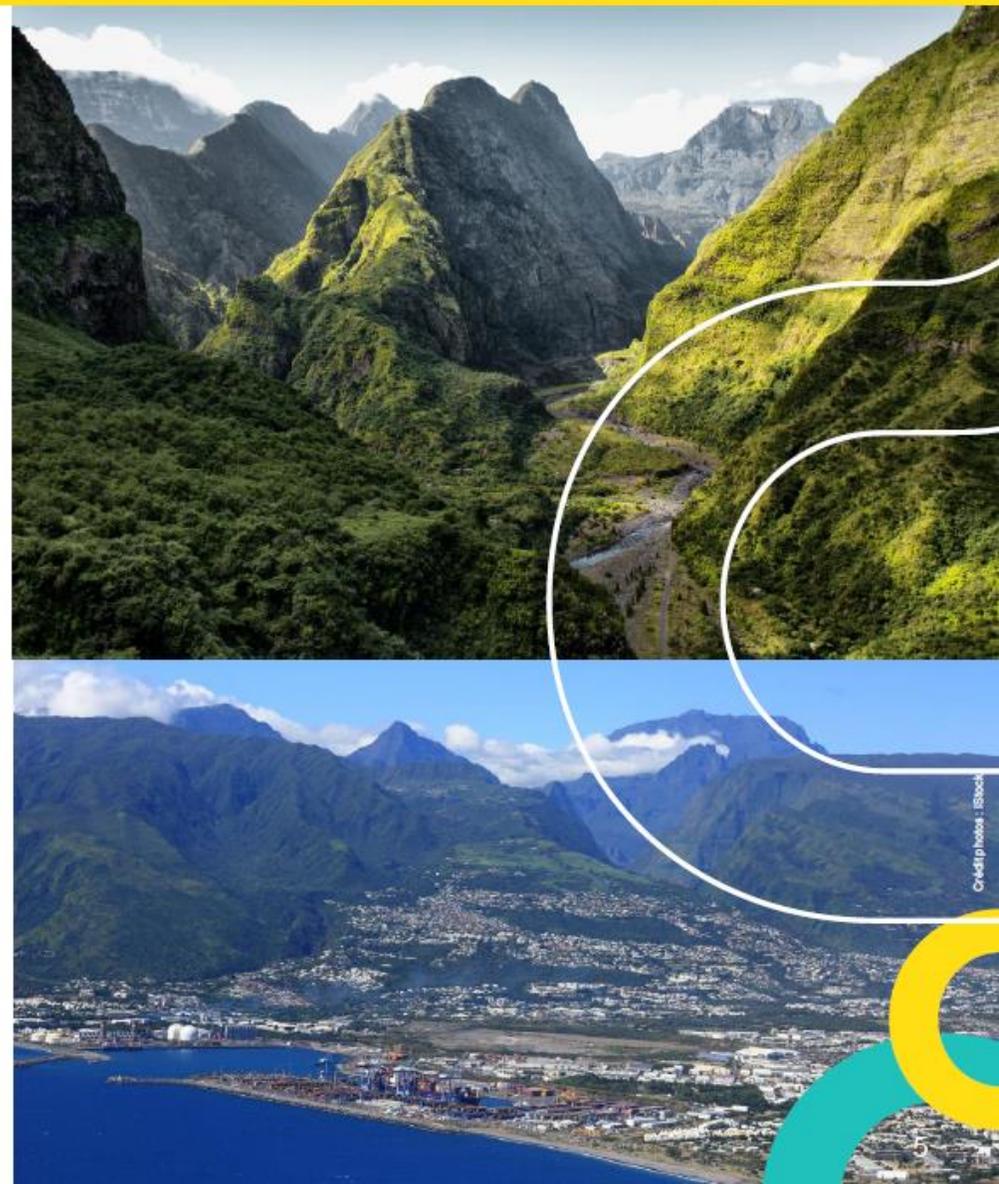


ALTERNANTS²

3 948

¹ Entreprises, établissements et salariés relevant du champ Opco EP hors SPE (Salariés des Particuliers Employeurs). Source Collecte Urssaf 2024 – Masse salariale 2023.
Les établissements employeurs comptabilisés sont ceux avec au moins un salarié.
Le nombre de salariés est en équivalent temps plein (ETP).

² Nombre des contrats en alternance débutés en 2023 dans la région. Source : Base Opco EP, Volume des contrats exécutés entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023 au sein des établissements de la région.



FANM ZORDI

Un projet expérimental de notre **PAR** (*Plan d'Action Régional*) porté par notre **CPR** (*Commission Paritaire Régionale*)

Cela part d'un constat sur le sol réunionnais :



57% des femmes sont **sous le seuil de pauvreté** à la Réunion - *contre 8,3% dans l'Hexagone*



Pour **98%** des **foyers monoparentaux**, ce sont des **femmes** qui sont à la tête de ces familles - *contre 85% dans l'Hexagone*



68% des chef.fes de **familles monoparentales** à la Réunion sont au **chômage** - *contre 20% dans l'Hexagone*

L'Opco EP souhaite **accompagner le développement des compétences de ces salariées**, et lever les freins périphériques à l'emploi.





FANM ZORDI

Au travers de ce projet, l'**Opc** Ep à la Réunion **souhaite** :

- ♀ **Contribuer à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes
- ♀ **Baisser le taux de rupture / les abandons** en cours de formation pour cause de contrainte familiale
- ♀ **Aider les femmes à concilier équitablement vie professionnelle et familiale**

FANM ZORDI



Un projet en 2 temps :

→ La **conférence « FANM ZORDI »** pour réunir nos entreprises & partenaires autour de l'égalité professionnelle

→ La mise en place de **sessions de formation à destination des salariées** des entreprises adhérentes Opco EP, autour de l'organisation et l'équilibre vie professionnelle / familiale



Introduction par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE)

par Sylvie GUILLERY
Directrice Régionale

QUIZZ

par Elsa CAMPOS

aract
Réunion



Cofinancé par
l'Union européenne



Qu'est-ce que l'Aract ?

Agence Régionale pour l'amélioration des conditions de travail à La Réunion

Paritarisme de projet

Notre ambition :

« Rendre autonomes les structures dans leur capacité à concilier qualité de vie au travail et performance »

Expertise et pluridisciplinarité

Nos fondamentaux :

- Dialogue social
- Organisation du Travail & réalités du Travail
- Démarche concertée & participative

Expérimentation, Capitalisation,
Transfert

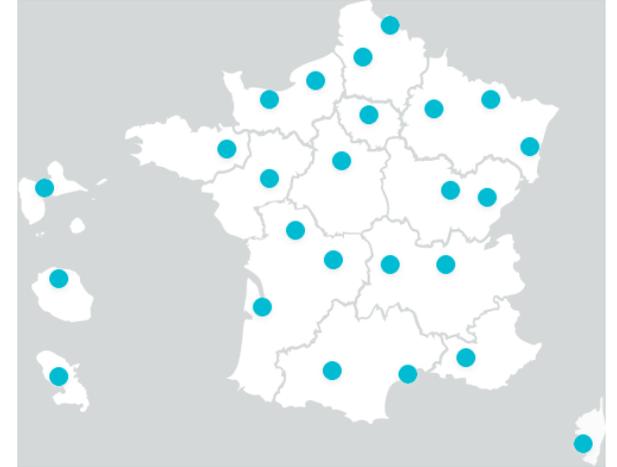
Qu'est-ce que l'Anact ?

Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail

→ Anact

- Créée il y a 50 ans, l'Anact est un **établissement public sous tutelle du Ministère du travail**
- Administré par **l'Etat** avec les **partenaires sociaux**
- Composé d'un **siège national à Lyon** et de **16 directions** en région

- **Mission : améliorer les conditions de travail**
 - en agissant notamment sur l'organisation du travail
 - et les relations professionnelles



<https://www.anact.fr/la-reunion>





**Anact
Aract**



**Expérimenter,
concevoir
et impulser
des méthodes
d'amélioration
des conditions
de travail**

<https://www.anact.fr/la-reunion>

EN AGISSANT SUR...

L'organisation
du travail

Le dialogue social

Le développement
des compétences

EN S'APPUYANT SUR...

Des approches
participatives 

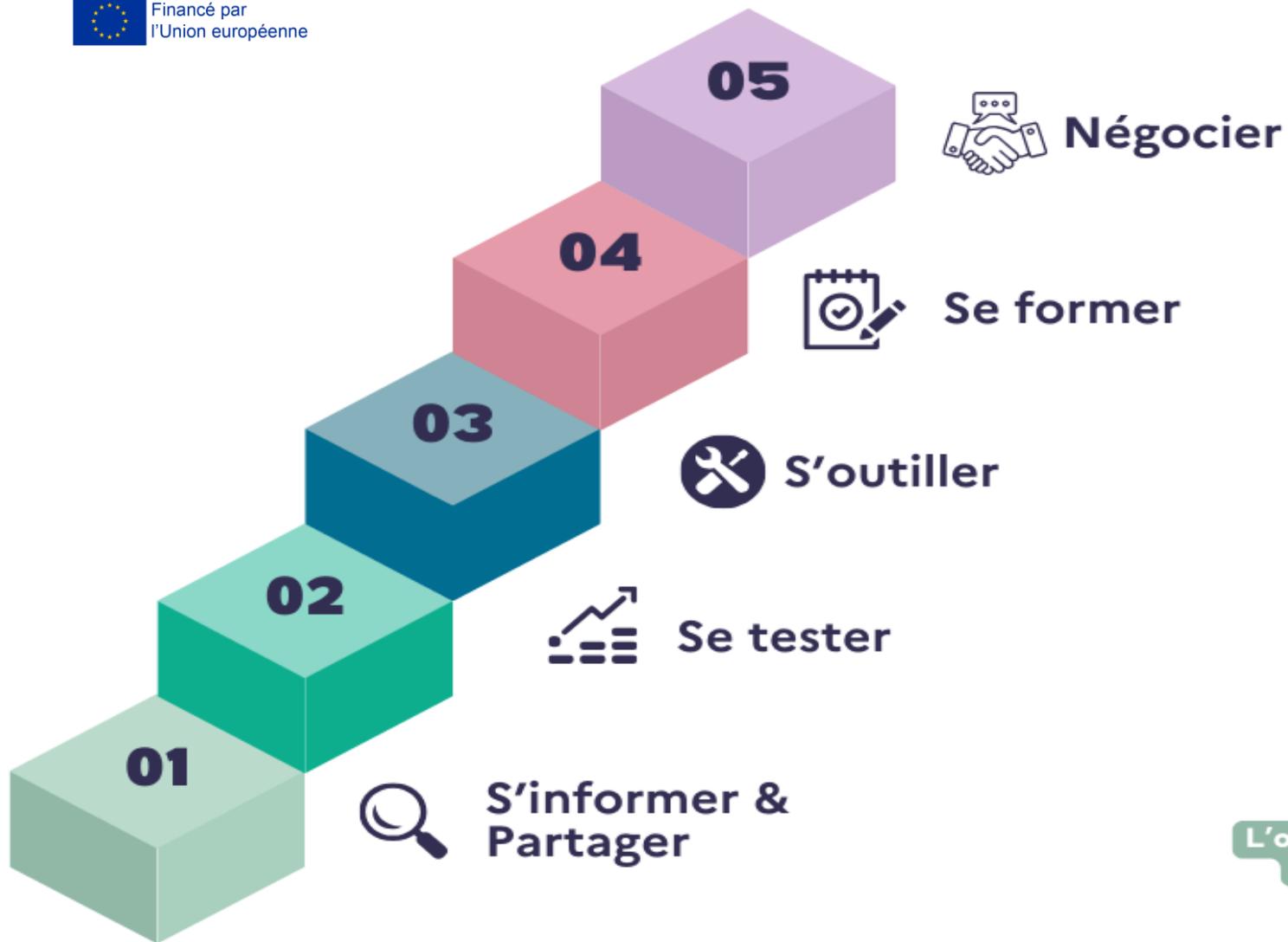
La prise en compte
du travail réel

L'accompagnement
des changements 



L'offre de service de l'Aract, promotion de la QVCT-Dialogue Social





Des outils



Formation à la
négociation collective

Guides Anact,

Questionnaire sur le
Dialogue Social

L'observatoire du dialogue social,
L'observatoire de la QVCT,
Le réseau CSE...



Ressources de l'Aract Réunion

Favoriser l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes

**LES RESSOURCES
À CONSULTER**



aract
— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Réunion

→ Un SEUL lien : toutes les ressources sur
l'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ici :

<https://www.anact.fr/legalite-professionnelle-une-priorite-pour-les-entreprises-et-la-societe-les-ressources-de-lanact>

Ressources de l'Anact

Favoriser l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes

LES RESSOURCES À CONSULTER

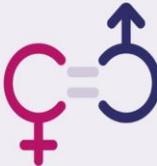


<https://www.anact.fr/legalite-professionnelle-une-priorite-pour-les-entreprises-et-la-societe-les-ressources-de-lanact>

Faire le quiz

**QUIZZ : Egalité professionnelle,
Organisation & Conditions de Travail**

Testez vos connaissances



En savoir + sur le jeu



Voir le dossier



Dossier de veille
Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail

Voir la vidéo

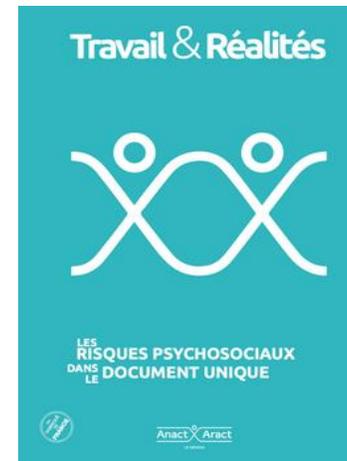


Comment et pourquoi concilier démarche QVT et Égalité Pr...
À regarder plus tard Partager

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Démarche EP-QVT :
témoignages & pistes pour innover**

Ressources de l'Anact : Outils ludo-pédagogiques



Outil ludo-pédagogique : Sexisme sans façons



Pourquoi ?

- **Démasquer** les différentes facettes du sexisme
- **Mieux connaître** les composantes possibles du sexisme dans les situations de travail au quotidien
- **Prendre conscience** pour engager une démarche de prévention du sexisme au travail

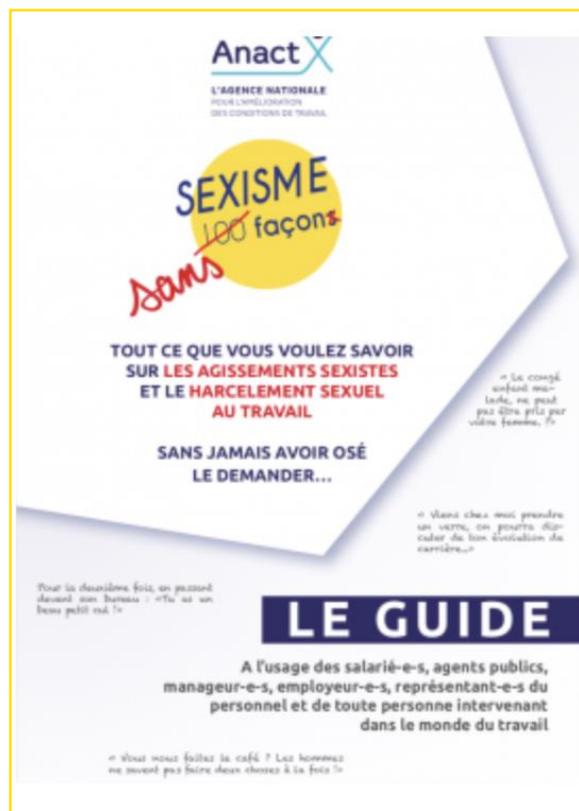
Pour qui ?

- Tous les **salarié.e.s** et **agent-s**
- Secteur **public** et secteur **privé**
- **À l'initiative des acteurs** en charge de mettre en place une action de sensibilisation et de prévention des violences sexistes et sexuelles (**RH, CSE, référents sexisme/égalité, ...**)

Comment ?

- Plongées dans l'**univers de la restauration**, **4 équipes** s'affrontent pour remplir leurs commandes clients et ainsi obtenir le plus de points en répondant aux **questions** et **défis** qui leur seront proposés.
- **Situations fictives** mais inspirées de situations de travail ordinaires.
- De **4 à 12 joueurs** + **un maitre du jeu**.
- Durée : **45 min**.

Les Ressources de l'Anact



[Voir le guide Anact](#)



[En savoir + sur le jeu](#)

STATISTIQUES, ÉTUDES ET ÉVALUATIONS Mars 2021 # 21.01 RÉUNION

STATISTIQUES ET INDICATEURS

LES FEMMES EN RECHERCHE D'EMPLOI EN 2020

 pôle emploi

[Lien vers Statistiques sur la situation des Femmes en 2020 faite par Pôle Emploi Réunion](#)

Ressources de l'Anact

Le site pour tout télécharger :

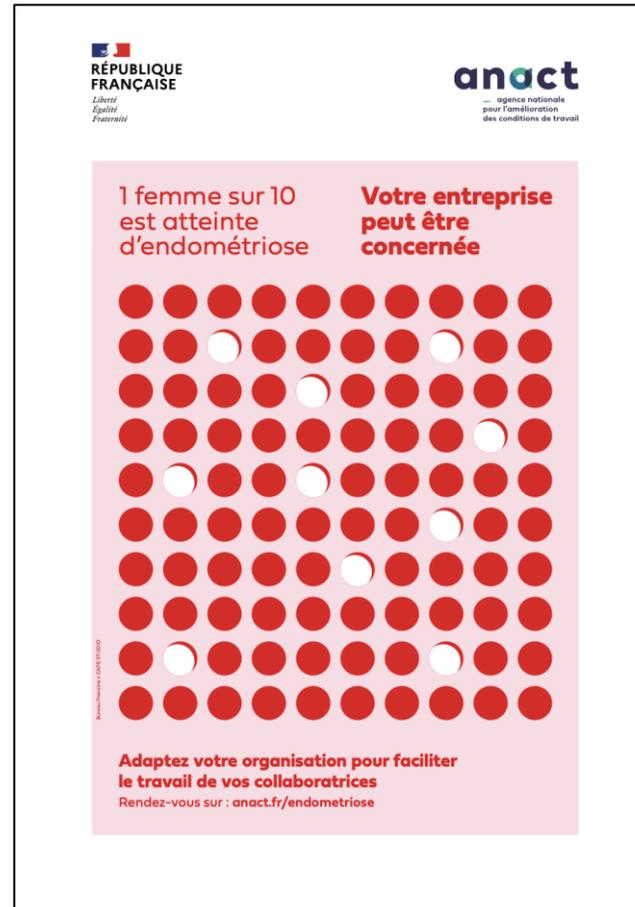
<https://www.anact.fr/endometriose>

- ✓ Le **quizz** de sensibilisation

https://anact.sphinxonline.net/SurveyServer/s/anact/QUIZ_ENDOMETRIOSE/quiz.htm

- ✓ L'affiche

- ✓ Le Guide : **Endométriose et travail : comprendre et agir** *Guide pour les dirigeants et managers*



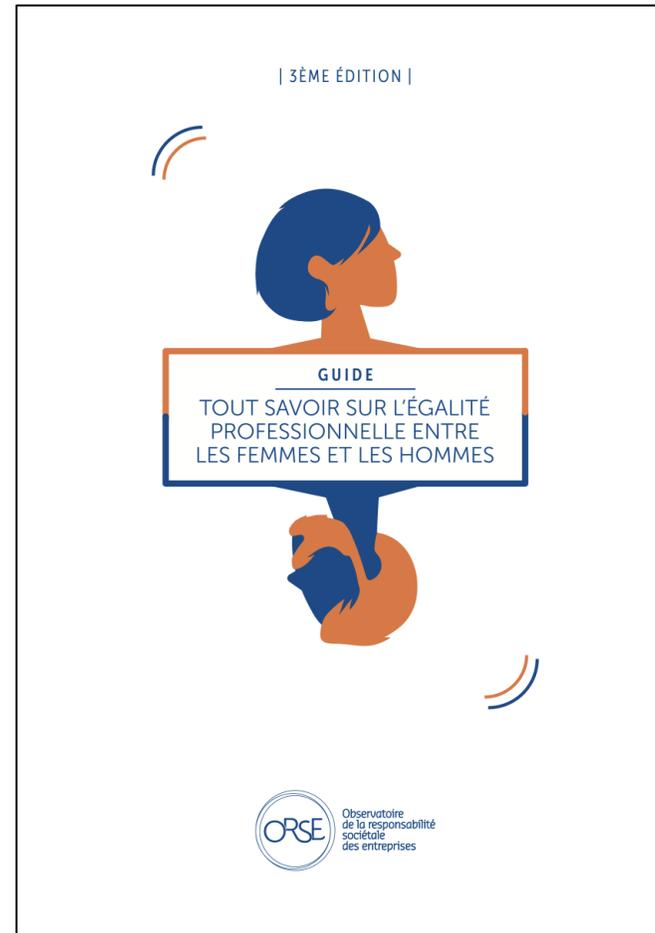
Ressources

- ✓ **Rapport - Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité** Haut conseil à l'égalité

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/actualites/article/salaires-5-ans-apres-l-index-toujours-pas-d-egalite>

- ✓ **Le Guide : Tout savoir sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ORSE

<https://www.orse.org/nos-travaux/guide-tout-savoir-sur-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-3eme-edition>



Définissons un langage commun



**Le matching de
l'égalité
professionnelle**



L'égalité professionnelle dans l'histoire

La place de l'égalité professionnelle dans
l'histoire

Quelques repères dans la progression. De l'égalité professionnelle femmes-hommes en France



Et si nous testions vos connaissances ?





1) Dans quel secteur d'activité les Réunionnaises sont-elles les plus présentes ?

- A) L'agriculture
- B) Le commerce
- C) Le secteur de la santé et du social
- D) L'industrie



Cofinancé par
l'Union européenne



1) Dans quel secteur d'activité les Réunionnaises sont-elles les plus présentes ?

- A) L'agriculture
- B) Le commerce
- C) Le secteur de la santé et du social
- D) L'industrie

Réponse : C) Le secteur de la santé et du social

Comme en métropole, ce secteur emploie **majoritairement des femmes.**





2) Vrai ou faux ?

Les salaires des femmes rejoignent ceux des hommes ?



Cofinancé par
l'Union européenne



2) Vrai ou faux ?

Les salaires des femmes rejoignent ceux des hommes ?

Réponse : Vrai



Cofinancé par
l'Union européenne

Les 9 domaines d'action de l'égalité professionnelle



Accords relatifs à l'égalité professionnelle ou plan d'action liés à :

-> 2 domaines si <250 salarié.es

-> 3 domaines si > 250 salarié.es

+

Obligatoirement la rémunération effective



Cofinancé par
l'Union européenne



3) Vrai ou faux ?

À La Réunion, les femmes occupent davantage les emplois précaires (CDD, intérim, temps partiel).



Cofinancé par
l'Union européenne



3) Vrai ou faux ?

À La Réunion, les femmes occupent davantage les emplois précaires (CDD, intérim, temps partiel).

Réponse : Vrai

Elles sont **représentées** davantage dans ce type de contrat, ce qui impacte leur accès à la formation et à la promotion.



Temps partiel

- En moyenne, dans le monde, **les femmes assurent trois fois plus de travail non-rémunéré que les hommes** (2,1 fois plus en Europe) ; 75% du travail non-rémunéré dans le monde est donc assuré par les femmes.
- En conséquence, le modèle de performance dominant, qui implique d'être complètement disponible et très mobile, défavorise les femmes.
- **Le recours au temps partiel plus fréquent chez les femmes** que les hommes est dû à de multiples facteurs, par exemple : pourcentage plus faible des revenus des foyers, aidantes familiales, temps en famille, etc.



Source : Étude Cabinet McKinsey (2017))



Cofinancé par
l'Union européenne



4) Quel est l'un des défis majeurs pour les femmes réunionnaises souhaitant suivre une formation ?

- A) Le manque de formations adaptées
- B) Le manque de crèches et de modes de garde
- C) Le coût de la formation
- D) La difficulté d'accès à Internet





4) Quel est l'un des défis majeurs pour les femmes réunionnaises souhaitant suivre une formation ?

- A) Le manque de formations adaptées
- B) Le manque de crèches et de modes de garde
- C) Le coût de la formation
- D) La difficulté d'accès à Internet

Réponse : B) Le manque de crèches et de modes de garde

C'est **un frein majeur**, notamment pour les mères isolées.





5) Vrai ou faux ?

Le transport est un enjeu clé pour l'insertion professionnelle des femmes réunionnaises.



Cofinancé par
l'Union européenne



5) Vrai ou faux ?

Le transport est un enjeu clé pour l'insertion professionnelle des femmes réunionnaises.

Réponse : Vrai

L'accès aux formations et aux emplois est parfois limité par un **manque de solutions de mobilité.**





6) Quel est le principal frein à la formation professionnelle des femmes ?

- A) Le manque d'information
- B) Les contraintes familiales
- C) Le coût de la formation
- D) Le manque de motivation





6) Quel est le principal frein à la formation professionnelle des femmes ?

- A) Le manque d'information
- B) Les contraintes familiales
- C) Le coût de la formation
- D) Le manque de motivation

Réponse : B) Les contraintes familiales

Les femmes assument encore majoritairement les charges familiales, ce qui peut limiter leur accès à la formation.



Cofinancé par
l'Union européenne



7) Comment appelle-t-on le phénomène qui fait que les femmes occupent majoritairement des postes moins bien rémunérés ou moins valorisés que les hommes ?

- A) Le plafond de verre
- B) Les murs de verre
- C) La falaise de verre
- D) Le plancher collant





7) Comment appelle-t-on le phénomène qui fait que les femmes occupent majoritairement des postes moins bien rémunérés ou moins valorisés que les hommes ?

- A) Le plafond de verre
- B) Les murs de verre
- C) La falaise de verre
- D) Le plancher collant

Réponse : A) Le plafond de verre

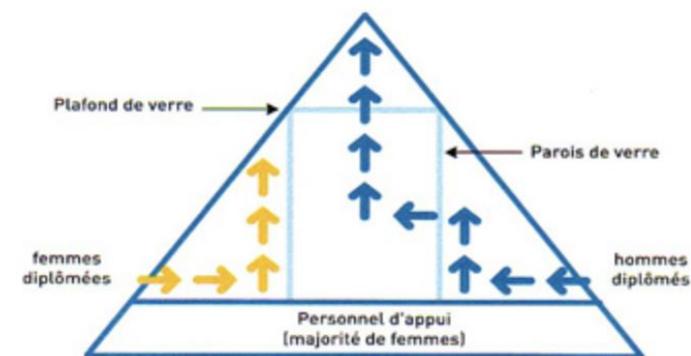




Les murs ou parois de verre : barrières qui isolent les femmes en les retenant dans des emplois qui ne mènent pas à une promotion, en bloquant les mouvements latéraux qui mènent à des promotions ou en limitant la capacité à exercer efficacement un rôle.

Le plancher collant : (Catherine White Berheide, 1992) : l'ensemble des mécanismes qui maintiennent les femmes dans des emplois de bas niveau hiérarchique, faiblement rémunérés et offrant peu de perspectives d'évolution

La falaise de verre : Slide suivante



Source : Orse - étude n°5, février 2004



Cofinancé par
l'Union européenne

Évolution de carrière et Glass Cliff



- **Falaise de verre (ou Glass Cliff)** : Du côté des dirigeantes, l'accession au pouvoir se double le plus souvent d'un défi professionnel plus relevé et d'un risque d'échec accru. (Études de psychologie sociale, dès 2005)

Étude Bourse de Londres (2005), les chercheurs prennent les performances des sociétés cotées sur l'indice phare de la Bourse de Londres, le FTSE 100.

Ils observent qu'en comparaison avec les entreprises ayant nommé des hommes, celles nommant des femmes à des postes de direction sont plus susceptibles d'avoir subi de mauvaises performances sur les marchés boursiers au cours des cinq mois précédant la ou les nominations.

Étude Élection en 2005 de femmes politiques en Grande Bretagne (2010)

Femmes politiques lors des élections de 2005, sont placées sur des élections avec plus de risques (Grande Bretagne).



Évolution de carrière et Glass Cliff



Source : Étude Cabinet McKinsey (2017))

Les femmes se voient apposer des **biais inconscients** : lors des évaluations de performance, les hommes sont plus souvent évalués sur leur potentiel, les femmes sur leurs succès.



Cofinancé par
l'Union européenne



8) Quel est l'impact de la maternité sur la carrière des femmes ?

- A) Aucun, tout est égal
- B) Un ralentissement des évolutions de carrière
- C) Une augmentation de salaire après le retour de congé
- D) Un changement obligatoire de secteur





8) Quel est l'impact de la maternité sur la carrière des femmes ?

- A) Aucun, tout est égal
- B) Un ralentissement des évolutions de carrière
- C) Une augmentation de salaire après le retour de congé
- D) Un changement obligatoire de secteur

Réponse : B) Un ralentissement des évolutions de carrière

Les femmes sont plus susceptibles d'être écartées des promotions après une grossesse.





9) Quel est l'un des principaux bénéfices pour une entreprise de favoriser l'égalité femmes-hommes ?

- A) Respecter la loi
- B) Améliorer la performance et l'innovation
- C) Améliorer son image de marque
- D) Toutes ces réponses





9) Quel est l'un des principaux bénéfices pour une entreprise de favoriser l'égalité femmes-hommes ?

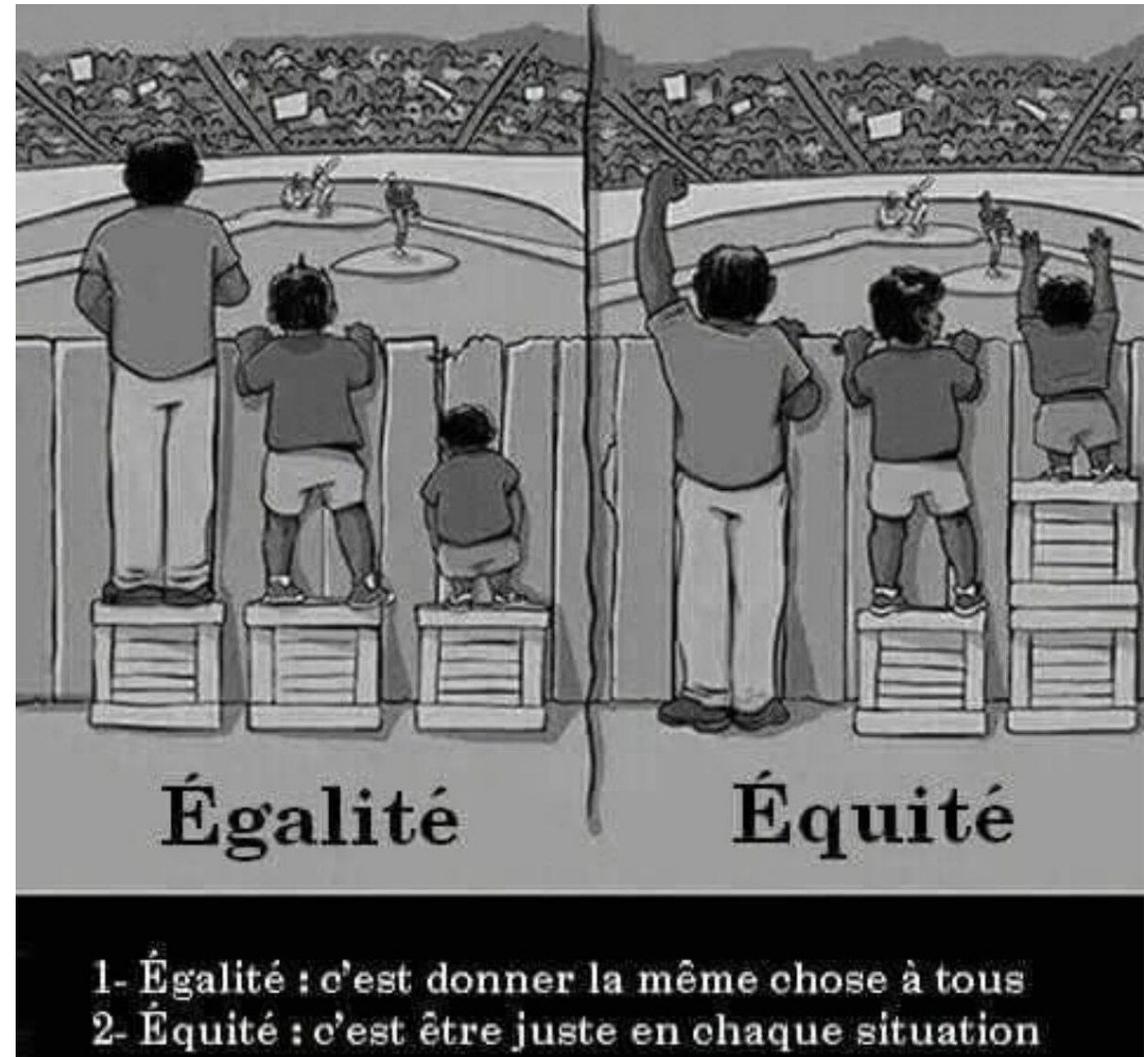
- A) Respecter la loi
- B) Améliorer la performance et l'innovation
- C) Améliorer son image de marque
- D) Toutes ces réponses

Réponse : D) Toutes ces réponses

Les études montrent que les entreprises plus égalitaires sont aussi plus performantes.



Cofinancé par
l'Union européenne





10) Quel est l'un des principaux freins à l'emploi des femmes réunionnaises ?

- A) Le manque de formation
- B) L'accès aux transports
- C) Les responsabilités familiales
- D) Toutes ces réponses





10) Quel est l'un des principaux freins à l'emploi des femmes réunionnaises ?

- A) Le manque de formation
- B) L'accès aux transports
- C) Les responsabilités familiales
- D) Toutes ces réponses

Réponse : D) Toutes ces réponses

Les difficultés d'accès à l'emploi sont **multifactorielles** et varient selon les territoires.



**MERCI DE VOTRE ATTENTION ET
DE VOTRE PARTICIPATION ACTIVE
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**



I- Les causes & constats

Identifier les freins à l'accès des femmes à la formation professionnelle et à l'alternance

→ Constat chiffré

par Aurore FLEURET



Institut national de la statistique
et des études économiques

Mesurer pour comprendre



Égalité Femmes – Hommes en termes d'éducation, travail et emploi

Des femmes de plus en plus
diplômées

mais qui accèdent moins souvent à
l'emploi



Fanm Zordi



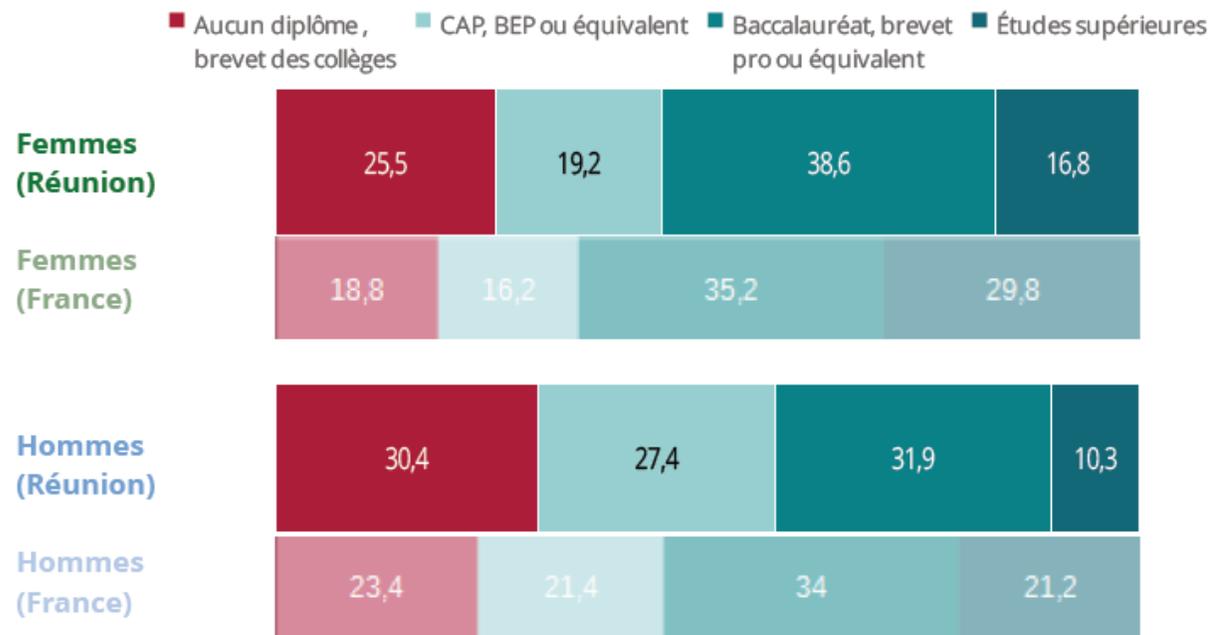
Mesurer pour comprendre


**PRÉFET
DE LA RÉGION
RÉUNION**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Avec le soutien de


**MINISTÈRE
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
ET DE LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

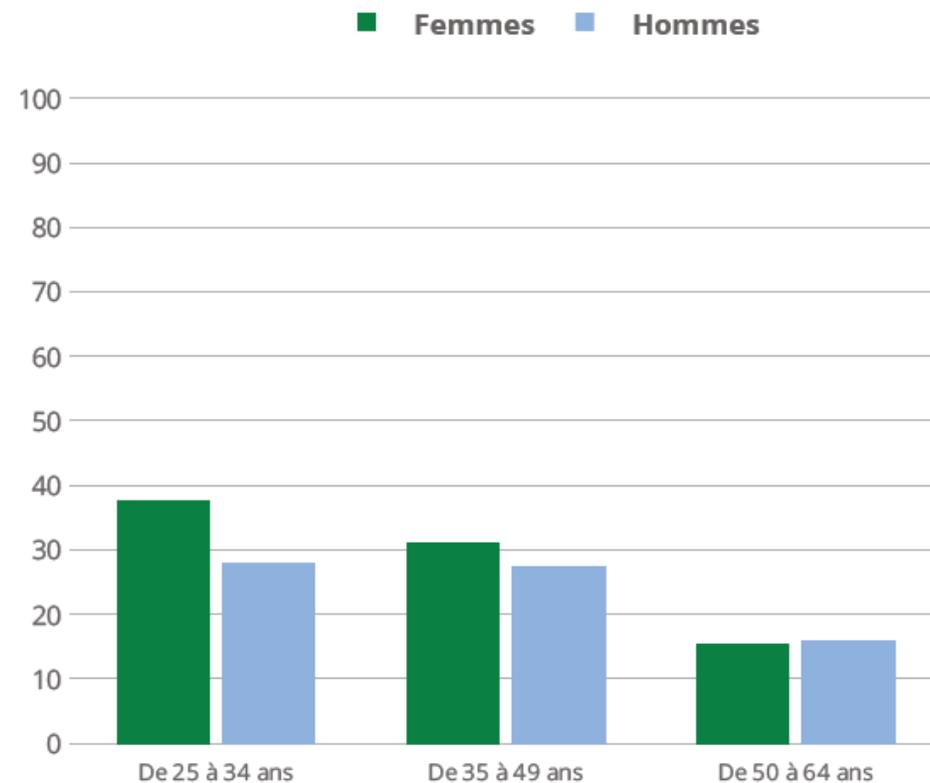
Diplôme le plus élevé des 15-24 ans sortis du système scolaire



Champ : Population des 15 – 24 ans non inscrite dans un établissement scolaire.

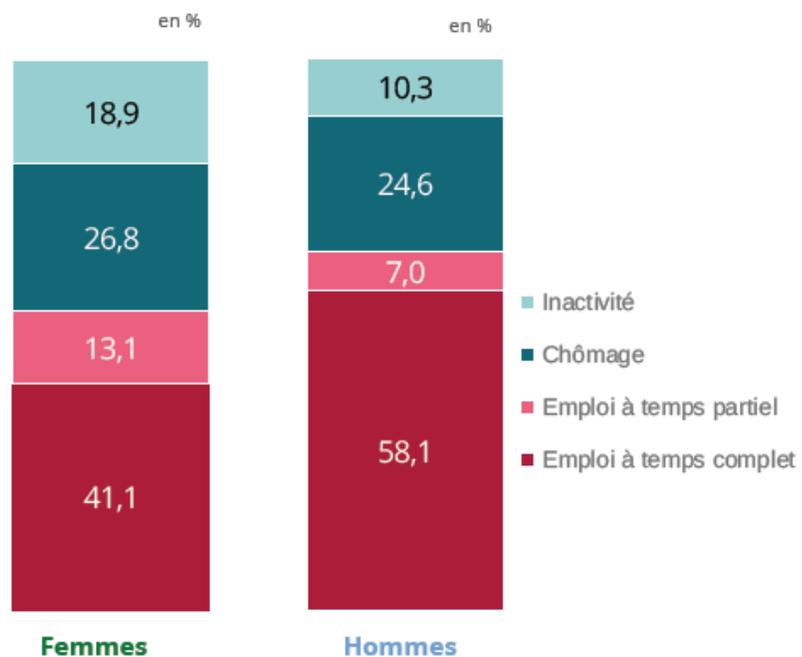
Source : Insee, recensement de la population 2020.

Part des diplômes supérieurs au bac, par âge



Source : Insee, recensement de la population 2020

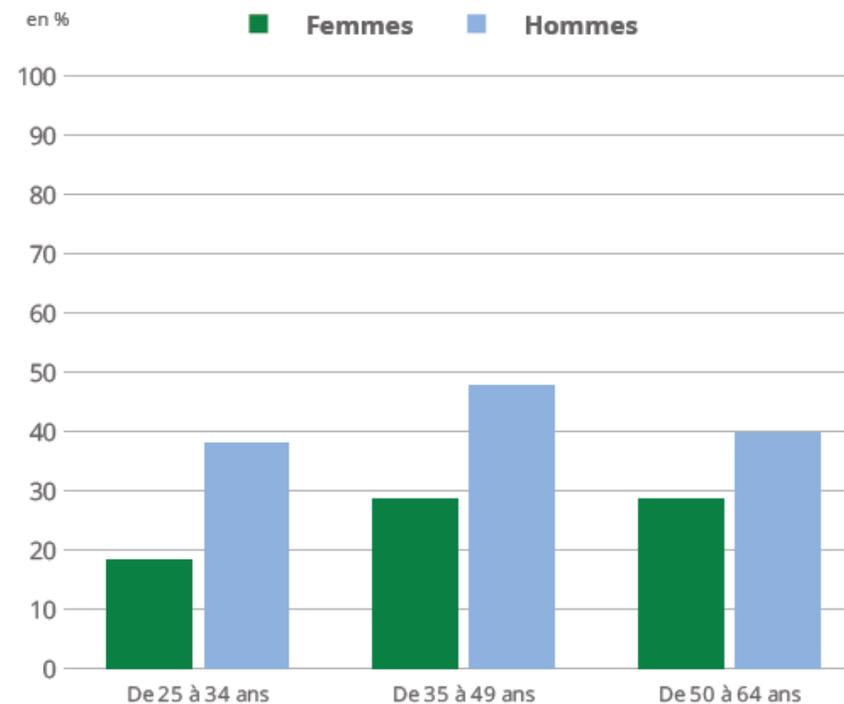
Statut d'activité des 25-49 ans



Champ : Population de 25 à 49 ans.

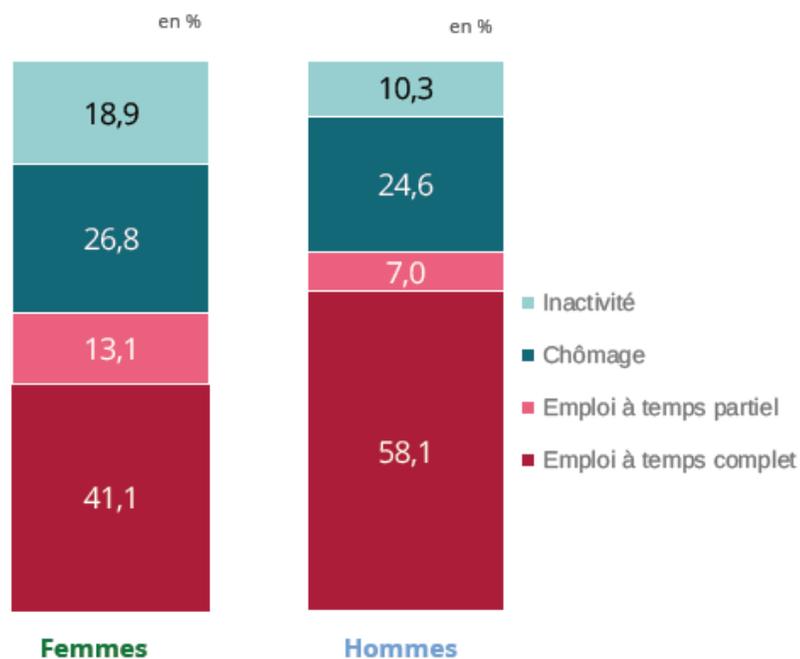
Source : Insee, recensement de la population 2020.

Taux d'emploi des peu ou pas diplômés par âge

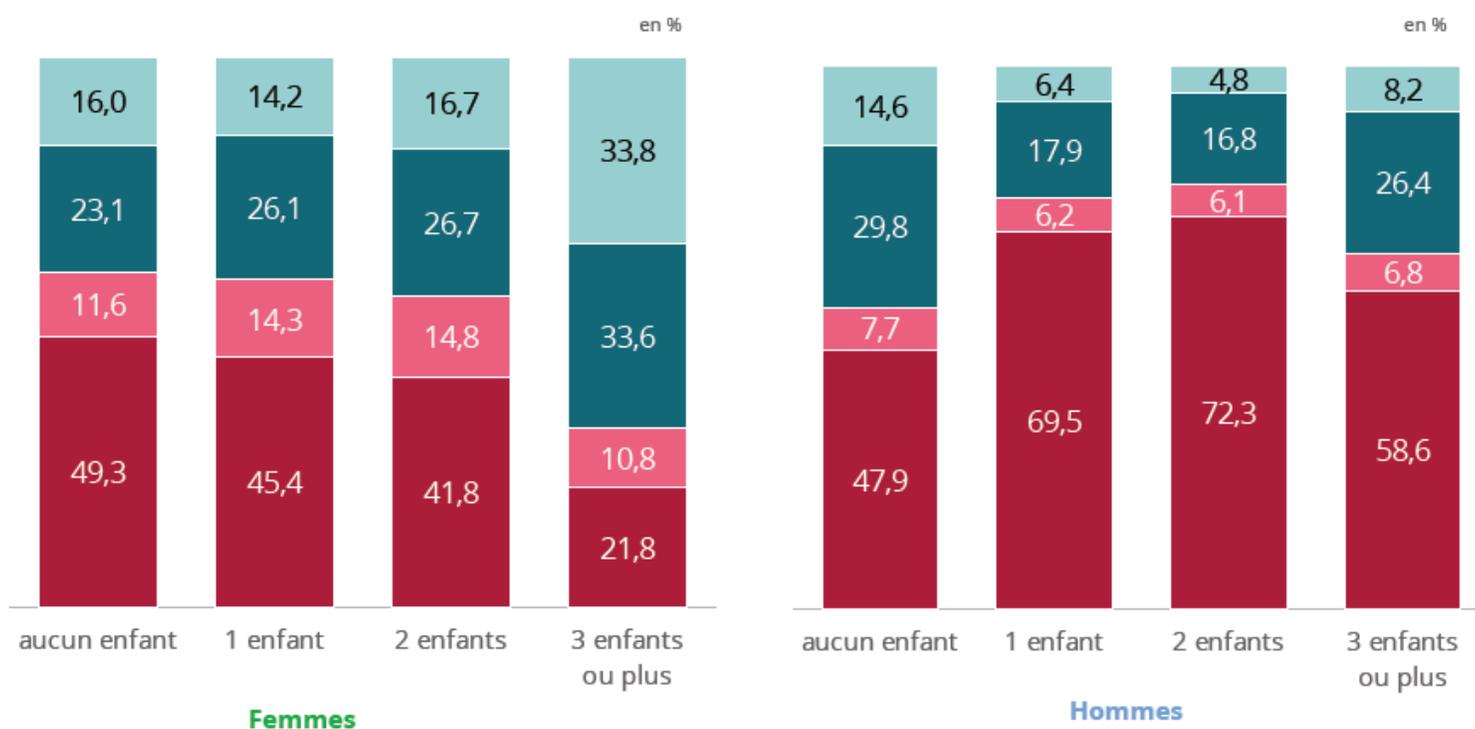


Source : Insee, recensement de la population 2020.

Statut d'activité des 25-49 ans en 2020



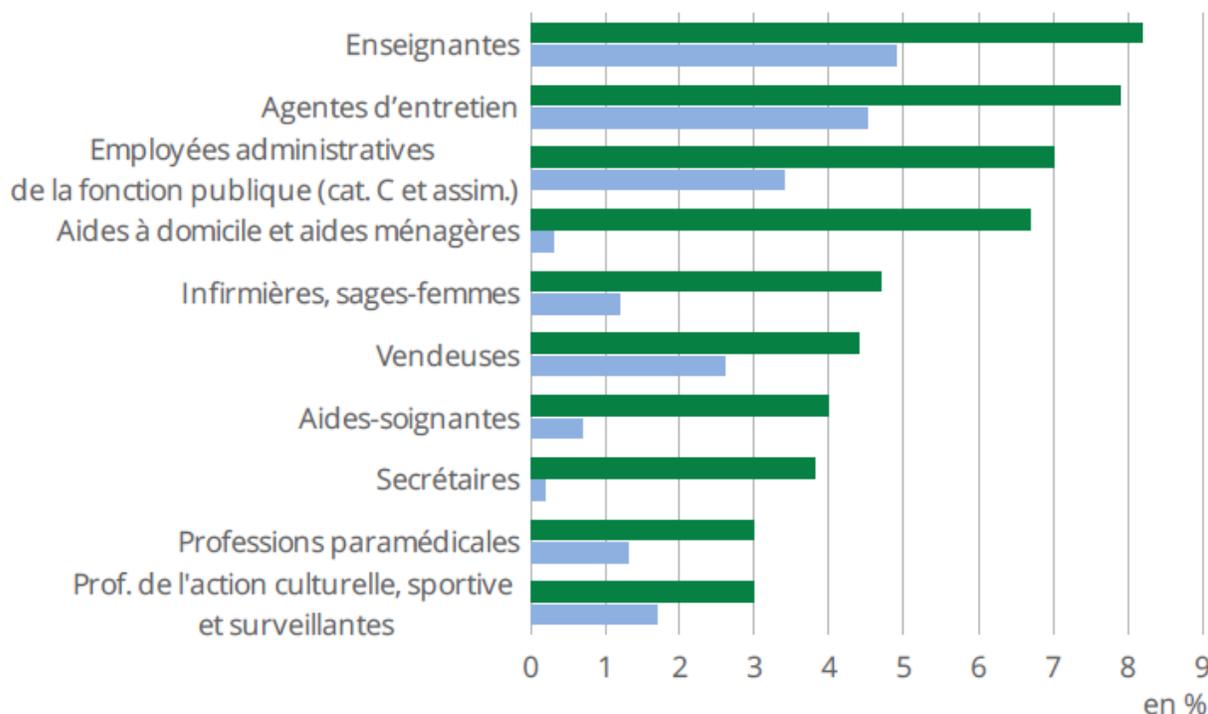
Statut d'activité des 25-49 ans selon le nombre d'enfants en 2020



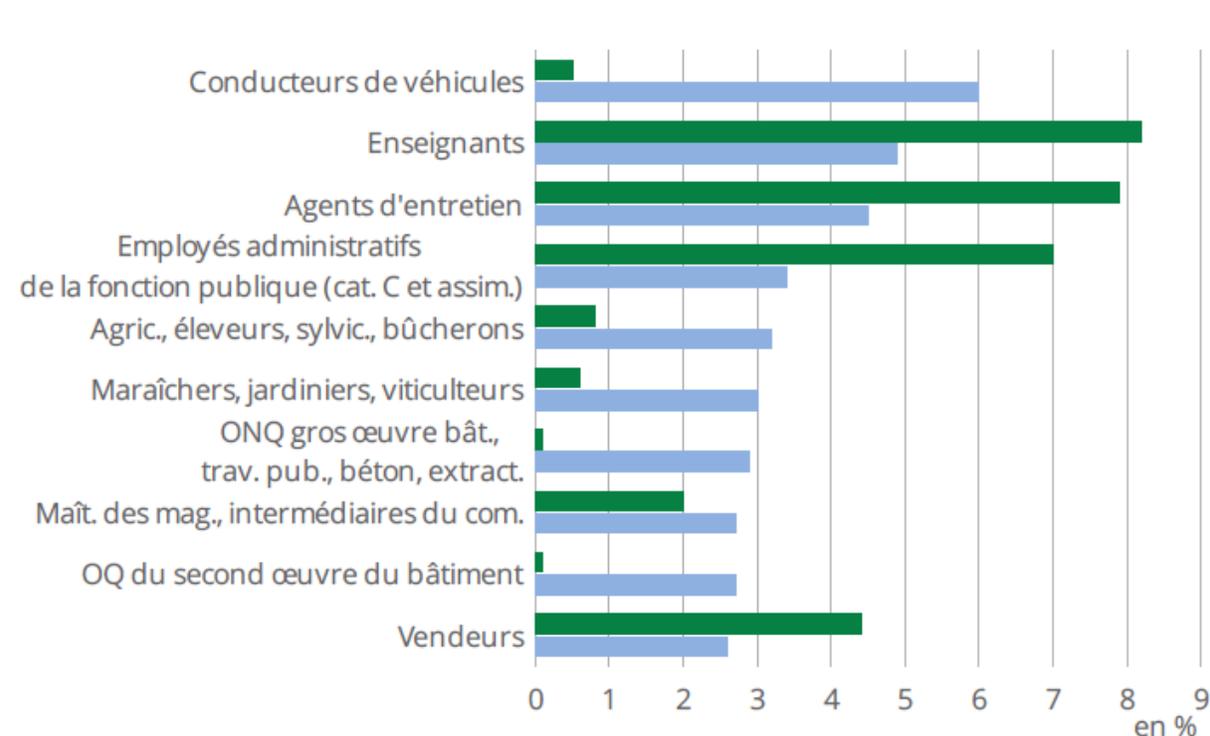
Champ : Population de 25 à 49 ans.
Source : Insee, recensement de la population 2020.

Le nombre de places en structures d'accueil formel est plus réduit à La Réunion :
40 places pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2022, contre 59 dans l'Hexagone

Les dix familles concentrant le plus d'emplois chez les femmes



Les dix familles concentrant le plus d'emplois chez les hommes



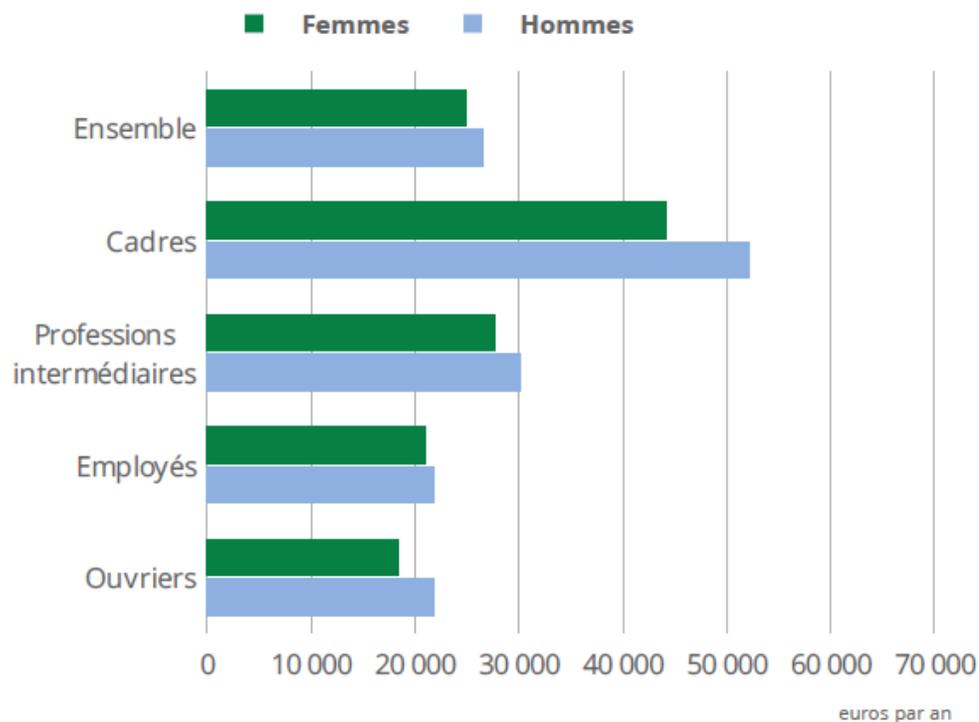
Source : Insee, recensement de la population 2020.

En lien avec des choix d'orientation très genrés dès le lycée

- Dans la spécialité littéraire, en terminale générale, 8 élèves sur 10 sont des filles
- En sanitaire et social, 8 sur 10 en terminale techno, 9 sur 10 en lycées pro

Source : DEPP, Système d'information Scolarité, rentrée 2020.

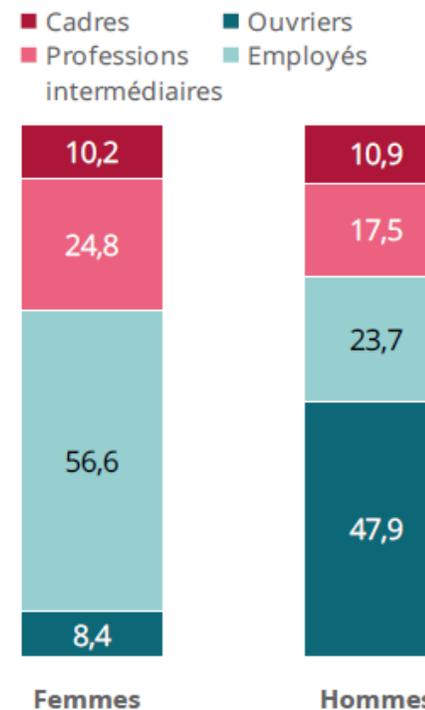
Salaire net annuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) par catégorie socioprofessionnelle en 2021



Champ : Salariés en équivalent temps plein du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base tous salariés 2021, au lieu de travail.

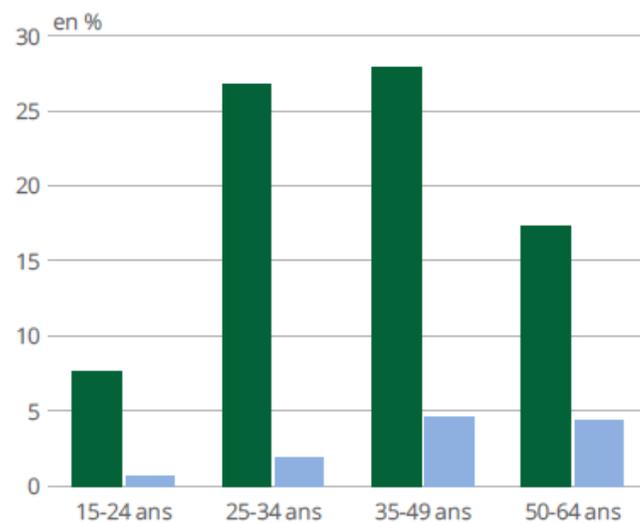
Catégories socio-professionnelles en 2021



Champ : Salariés en équivalent temps plein du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

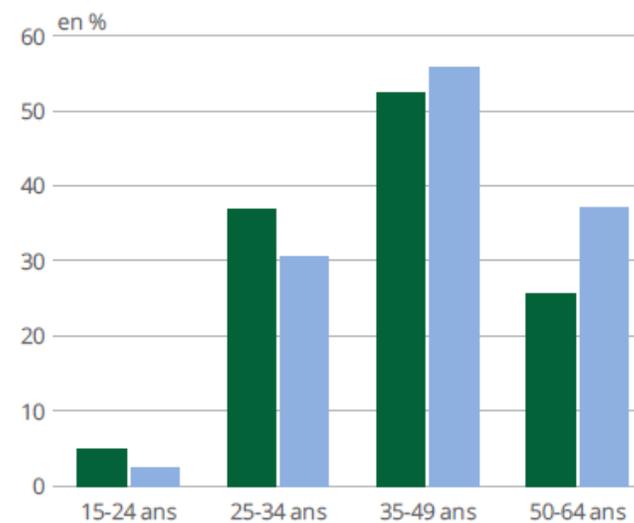
Source : Insee, base tous salariés 2021, au lieu de travail.

Personnes à la tête d'une famille monoparentale



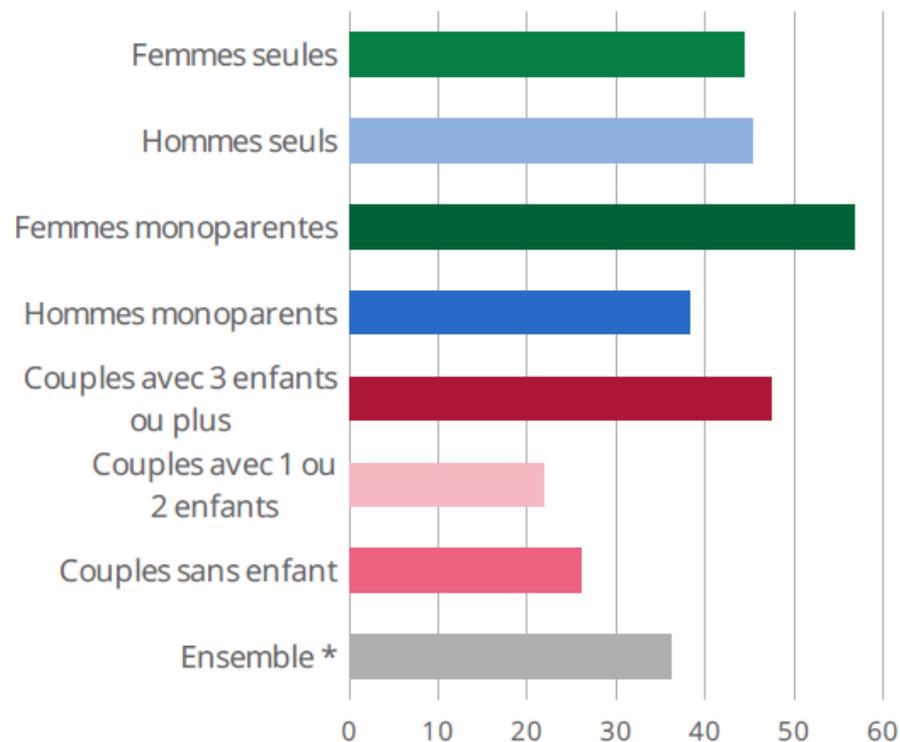
Source : Insee, recensement de la population 2020.

Personnes en couple avec un ou plusieurs enfants



Source : Insee, recensement de la population 2020.

Taux de pauvreté en 2021



* y compris ménages complexes

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2021.

Retrouvez-nous sur

insee.fr



Aurore Fleuret

Service études et diffusion

aurore.fleuret@insee.fr

Tél : 02 62 48 89 38

FANM ZORDI - OPCO DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ



Mesurer pour comprendre



Avec le soutien de



→ Les freins rencontrés

par Marie-Aude AEBY & Anise Boother


**PRÉFET
DE LA RÉGION
RÉUNION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DEETS)**





**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
de La Réunion



FACE AUX FREINS À L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES, LES LEVIERS DU CODE DU TRAVAIL

→ Les freins du côté des salarié-e-s

1. **Conciliation** travail, famille et formation
 2. **Temps partiel plus fréquent** chez les femmes
 3. **Manque de soutien** de l'entreprise
 4. **Stéréotypes** de genre
 5. **Manque de confiance en soi**
- 

→ Les freins du côté des entreprises

1. **Coût** de la formation
 2. **Manque de temps et d'opportunités** pour la formation
 3. **Vision trop étroite** des compétences à développer
 4. **Manque de diversité** dans les parcours de formation proposés
 5. **Manque de culture de l'égalité professionnelle**
- 

→ Développer une culture de l'égalité professionnelle

Faire de l'accès à la formation professionnelle un axe de négociation et de dialogue social

- Identifier la **formation** comme **enjeu stratégique** dans le **dialogue social**
- S'appuyer sur les **données et diagnostics disponibles**
- Faire de la formation un **thème de négociation structuré**
- Mettre en place des **outils concrets** dans l'accord ou la **politique RH**
- **Sensibiliser et impliquer** les acteurs

→ Exemples de clauses issues d'accords locaux :

- La **conciliation vie privée/vie pro** : informer au moins un mois avant le départ en formation de la date pour permettre de s'organiser
- **Favoriser le e-learning en complément du présentiel** pour limiter les temps de transport
- Prévoir une **aide financière pour compenser les frais supplémentaires occasionnés par la formation** (par ex : une aide de 80€ sur justificatifs engagés pour les frais de garde d'enfants de moins de 16 ans ou handicapés) pour des femmes ou des hommes assurant seuls la garde de leur enfant.
- Favoriser les **formations sur le temps de travail**
- Veiller à ce que les horaires de formation **n'empiètent pas sur les repos hebdo et quotidiens**
- **Sensibiliser les managers** à l'importance de l'égalité pro

→ L'entretien professionnel

Article L. 6315-1 et suivants

- obligation de mettre en place un entretien professionnel : **tous les deux ans**
- **Objet** de l'EP
- **Document écrit**
- Un EP **systematique** au retour de certains congés
- Un **bilan de parcours professionnel** tous les **6 ans**

→ Maintenir l'adaptation et l'employabilité des salariés : une obligation

- L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail : [article L. 6321-1 du code du travail](#) → formation professionnelle continue
- [JRP 2007](#) : l'insuffisance de formation établit « un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture »

→ Le droit du travail impose de négocier + prévoit des outils et permet des accompagnements

- 1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**
 - L. 2241-12, L. 2242-2, L.2242-20 et suivants (négociation d'accords)
 - D5121-5 et suivants (possible une prise en charge de la GPEC par l'Etat)
- 2. Prestation de conseil en Ressources Humaines (PCRH)**
 - L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-9
 - Encadrée par l'instruction n° DGEFP/MADEC/2022/208 du 15 septembre 2022

(égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prise en compte dans ces textes)

→ La GPEC et la GEPP, kezako ?

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
Gestion des emplois et parcours professionnels

Historiquement : on parlait de GPEC dans les lois Borloo (2005) et Rebsamen (2015), on parle de GEPP depuis les ordonnances Macron (2017) → la GEPP introduit la notion de parcours professionnel, de construction à l'échelle du salarié, et de :

→ GPEC à l'échelle d'un territoire, d'une branche, d'une entreprise

→ GEPP descend à l'échelle du salarié

Etat des lieux et orientations stratégiques + plan d'action

1. Partir d'une photographie des ressources humaines disponibles (emplois, âge et qualification des salariés, personnes détentrices de compétences clés)
2. Anticiper les besoins futurs de l'entreprise, fonction des orientations stratégiques et de l'environnement socioéconomique, des mutations économiques, transitions ...
3. Mettre en place les actions nécessaires (formations, mobilités, recrutements...) pour faire face aux évolutions du contexte économique

→ La GPEC et la GEPP, quels accompagnements possibles ?

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
Gestion des emplois et parcours professionnels

Pour aider la mise en place de GPEC/GEPP par les branches professionnelles ou les entreprises :

1. **EDEC**, engagements pour le développement des emplois et compétences, à dimension sectorielle et/ou territoriale
 - Inclut un volet prospectif (diagnostic, évolution, préconisations)
 - Inclut mise en oeuvre d'actions opérationnelles pour accompagner l'adaptation des entreprises
2. **PCRH**, à dimension individuelle ou collective (détail en pages suivantes)

→ La PCRH, kezako ?

Prestation Conseil en Ressources Humaines

Aide publique d'Etat

- Permet à une entreprise employeuse, ou à un collectif d'entreprises, de **bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines** réalisé par un prestataire externe et cofinancé par l'État
- Accessible à toute **TPE/PME** (moins de 250 salariés)
- Demande possible auprès de son **OPCO** ou de la **DEETS**
- Prestation réalisée **par un consultant**, sur une durée pouvant aller **jusque 30 jours**
- **Financement par l'Etat** pouvant aller **jusque 50%** du coût de la prestation (max 15 000 €)
- **Co-financement** possible, notamment par l'**OPCO**

→ Objectif : doter l'entreprise d'outils concrets, d'un plan d'action opérationnel

→ La PCRH pour aider à lever des freins

Prestation Conseil en Ressources Humaines

Parmi les **thématiques** que peut couvrir une PCRH :

- *GPEC, GEPP, Stratégie RH*
- *Développement des compétences professionnelles des salariés*
- *Recrutement, Attractivité de l'entreprise, Marque employeur, qualité de l'emploi*
- *Intégration des salariés, gestion des séniors, lutte contre discrimination, égalité pro. F/H, diversité*
- *Dialogue social (amélioration, renforcement), élaboration d'accords GEPP ou GPEC*
- *Organisation du travail, articulation activité professionnelle/vie personnelle*
- *Accompagnement en lien avec les transitions (numérique, écologique), RSE*



MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Merci de votre attention

Direction de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités
de La Réunion

II- Les impacts

Analyser les impacts actuels sur les salariées & les entreprises

→ Les impacts sur les salariées & entreprises

par Sagita KAVEENDRAN



**PRÉFET
DE LA RÉGION
RÉUNION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Régionale
aux Droits des Femmes
et à l'Égalité (DRDFE)



Cofinancé par
l'Union européenne

→ Qui sommes-nous ?

Nos missions :

- Former et éduquer à la culture de l'égalité et au respect mutuel entre les femmes et les hommes.
- Promouvoir une plus grande mixité dans les métiers et les filières de formation
- Réduire les discriminations et les traitements différenciés fondés sur le sexe
- Apporter une assistance technique à des projets dans le cadre de l'égalité professionnelle ou de la diversification des choix professionnels.



**PRÉFET
DE LA RÉGION
RÉUNION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Régionale
aux Droits des Femmes
et à l'Égalité (DRDFE)



Cofinancé par
l'Union européenne

→ Les impacts

Selon vous, quels sont les impacts
d'un accès égal à la formation
pour les femmes et les hommes
sur vos entreprises ?



Allez sur :
wooclap.com

Code : JLHDJK



**PRÉFET
DE LA RÉGION
RÉUNION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Régionale
aux Droits des Femmes
et à l'Égalité (DRDFE)



Cofinancé par
l'Union européenne

Améliore la performance
Moteur de développement
Créativité
Innovation sociale

Diversification des profils
Attire les candidate.es

Quels sont les impacts
d'un accès égal à la formation
pour les femmes et les hommes
sur vos entreprises ?

Renforce sentiment d'appartenir
Management basé sur les
compétences
Améliore QVCT

Se démarquer de la
concurrence

Plus représentatif du bassin
de vie (la clientèle)

Conditionne accès au marché public
Se démarquer de la concurrence

→ Les impacts

Selon vous, quels sont les impacts
d'un accès égal à la formation
pour les femmes et les hommes
sur vos salarié.es ?



Allez sur :
wooclap.com

Code : JLHDJK



**PRÉFET
DE LA RÉGION
RÉUNION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Régionale
aux Droits des Femmes
et à l'Égalité (DRDFE)



Cofinancé par
l'Union européenne

Amélioration des opportunités
professionnelles

Accès à des posts de
leadership

Réduction des inégalités
de rémunération

Réduction des inégalités
de genre

**Quels sont les impacts
d'un accès égal à la formation
pour les femmes et les hommes
sur vos entreprises ?**

Amélioration de la
confiance en soi

Amélioration de la
satisfaction des employé.es

Fidélisation des employé.es

→ à retenir :

- Lever les freins à l'égalité réelle, c'est du gagnant-gagnant.
- Pour l'employeur : avec une culture inclusive, elle améliore l'efficacité, la performance globale de l'entreprise et permet la fidélisation de l'équipe
- Pour les salarié.es : un développement de compétence à partir d'une alliance objective basée sur les compétences, le rejet des stéréotypes de sexe, le respect mutuel et ainsi un gain de confiance en soi.

L'égalité permet d'évoluer dans une société changeante.



**PRÉFET
DE LA RÉGION
RÉUNION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Régionale
aux Droits des Femmes
et à l'Égalité (DRDFE)



Cofinancé par
l'Union européenne

→ Et vous ? Où en êtes-vous ?

Dans votre entreprise, les formations proposées sont-elles accessibles de manière égale aux femmes et aux hommes ?

Comment l'évolution de carrière est-elle gérée dans votre structure ? Existe-t-il des disparités entre les femmes et les hommes à cet égard ?

Les formations proposées aux femmes dans votre entreprise sont-elles accessibles en termes de lieux (distances) et de disponibilité ?

Quelles actions concrètes avez-vous mises en place pour favoriser l'accès des femmes à des formations leur permettant d'évoluer professionnellement ?

→ Sources :

1. La formation professionnelle continue : une autre facette des inégalités femmes-hommes ?” 28 JUILLET 2020, DARES ANALYSES N°021, [KARINE BRIARD](#)
2. McKinsey & Company (2020), "Diversity Wins: How Inclusion Matters", McKinsey & Company.
3. Harvard Business Review (2020), "Why Gender Diversity in the Workplace Can Lead to Greater Innovation".
4. OECD (2017), "The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle", Organisation for Economic Co-operation and Development.
5. McKinsey & Company (2018), "Delivering Through Diversity", McKinsey & Company.
6. PwC (2019), "Women in Work Index 2019", PwC.
7. European Commission (2019), "The Role of Corporate Social Responsibility in Creating a Fairer Europe", European Commission.




**PRÉFET
DE LA RÉGION
RÉUNION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Régionale
aux Droits des Femmes
et à l'Égalité (DRDFE)



Cofinancé par
l'Union européenne

→ Ressources :

-Défenseur des droits. (2020). L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les marchés publics.

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=17309

-Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance. (n.d.). Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises.

<https://www.entreprises.gouv.fr/espace-entreprises/s-informer-sur-la-reglementation/mixite-et-egalite-professionnelle-dans-les>

-Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. (2021). Guide de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les TPE-PME.

https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/guide_egalite_tpe_pme_2021.pdf

-Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. (2022, 5 mars). La formation professionnelle en quelques mots.

<https://travail-emploi.gouv.fr/la-formation-professionnelle-en-quelques-mots>

-République française. (1946). Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

https://www.legifrance.gouv.fr/dossier_lg/constitution-1958/preambule-constitution-1946




**PRÉFET
DE LA RÉGION
RÉUNION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Régionale
aux Droits des Femmes
et à l'Égalité (DRDFE)



Cofinancé par
l'Union européenne

III- Les perspectives & solutions

Explorer les perspectives et solutions adaptées pour les salariées

→ L'offre de service de la CAF & petite enfance à la Réunion

par Hamid AZOUZ



→ La relation de services

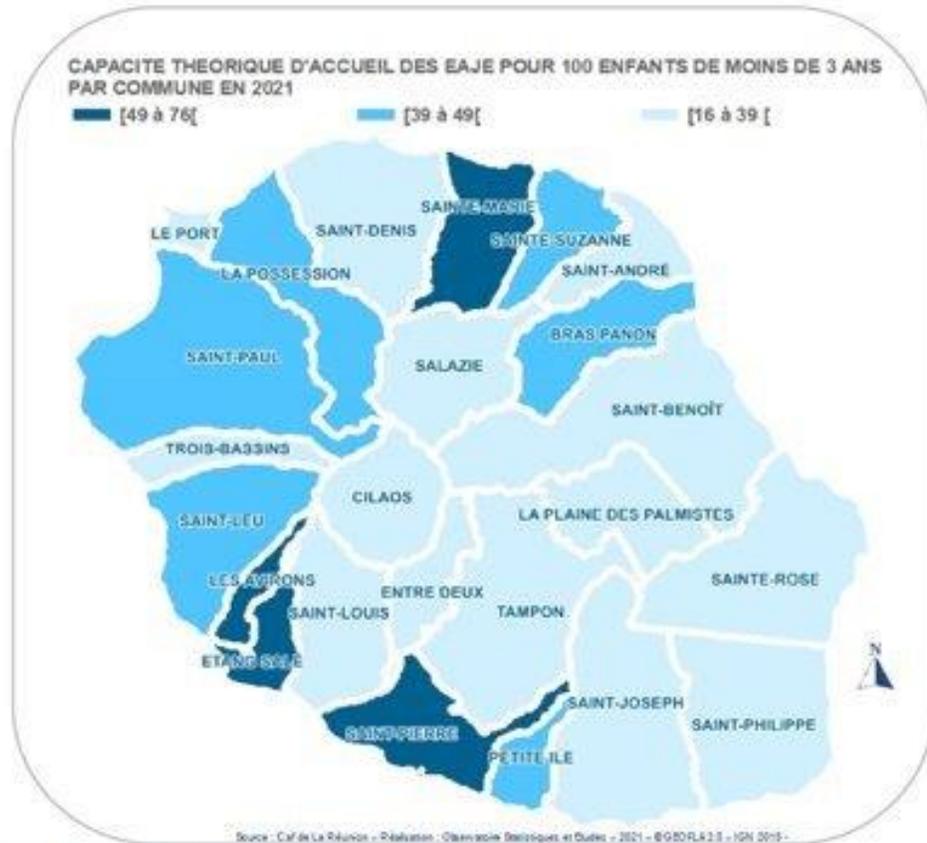
Nos modes de contact

52 Lieux d'accueil Caf de La Réunion

 16 permanences TCI	 4 antennes
 4 espaces numériques	 Siège Caf
 24 arrêts Mobi'Caf	 3 guichets




→ L'offre d'accueil petite enfance



Carte 1. Capacité théorique d'accueil par les EAJE

Modes d'accueil collectifs au 31 décembre 2024 :

- **452** établissements pour 8 720 places (+9.2% par rapport à 2023)
- **330** établissements en micro-crèche dont 51 en PSU
- **122** en accueil collectif crèches, multi accueil, crèche familiale ou jardin d'enfants
- **173** modes d'accueil fonctionnent avec la Prestation de Service Unique
- **279** modes d'accueil en Complément Mode de Garde Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (CMG PAJE) soit 3 057 places (35 % des places offertes).

Modes d'accueil individuels :

- **1 843 assistantes maternelles** agréées par le Conseil Départemental pour un total de **6 693 places offertes**. La part des assistantes maternelles dans l'offre d'accueil représente 43,4 %.
- **1 003 enfants** de moins de 3 ans bénéficiaires du Complément mode garde à domicile

L'offre d'accueil en EAJE est supérieure à l'offre au domicile des assistantes maternelles à l'inverse de l'Hexagone

Autres modes d'accueil mobilisables :

- À la rentrée 2023, **1 092 enfants** de moins de 3 ans ont été préscolarisés, soit environ 3 % des enfants scolarisés en classes de maternelles
- **25 Classes passerelles** et **40 Très petites sections**

→ Les différents services d'accueil petite enfance

La crèche
collective

L'établissement
multi-accueil

La crèche
familiale

La crèche
parentale

La micro-crèche

L'accueil au
domicile des
Ass Mat'

Les Maisons
d'Assistants
Maternelles

Les crèches
d'entreprise

La réservation
de berceaux

→ La participation financière des familles

Pour les crèches :

C'est un barème qui prend en compte la **taille** et les **revenus** des familles.

Il dépend du **nombre d'heures réservées dans le mois** qui sont définies dans le contrat.

La CAF ne verse pas d'aide directe à la famille mais verse une **subvention à la crèche** (qui applique le barème de calcul)

Pour les micro-crèches :

La **participation financière des familles** peut se faire via la **Prestation de Service Unique**, ou est défini par la micro-crèche.

La famille pourra alors bénéficier du **Complément Mode de Garde (CMG)** qui lui sera **versé directement par la CAF**.

Pour les assistantes maternelles :

Ce sont les **assistantes maternelles** qui **fixent leurs tarifs**. C'est un tarif horaire qui peut varier d'une assistante maternelle à l'autre.

La famille pourra alors bénéficier du **Complément Mode de Garde (CMG)** qui lui sera **versé directement par la CAF**.



→ Le Portail Petite Enfance

Démonstration - création d'un compte parent



The screenshot displays the 'Portail Petite Enfance Bras Panon' website. At the top left is the logo for 'ALLOCATIONS FAMILIALES Caf de la Réunion'. The main title is 'Portail Petite Enfance Bras Panon'. To the right is the 'BRAS PANON TERRE D'INNOVATION' logo. Below the title, a message reads: 'La CAF de la Réunion et la ville de Bras-Panon facilitent la vie des familles'. A registration form is present with the label 'Saisissez votre adresse E-mail *' and a text input field containing 'Saisissez votre adresse e-mail'. A dropdown arrow is visible to the right of the input field. The page is decorated with a photograph of a young girl on the left, a row of six colorful stylized figures in the center, and a blue cartoon character on the right.



Témoignage

avec la



*Lorenza CATHERINE, salariée
& Jean-Hugues GRONDIN, PDG*

Media-Coach

Présentation du programme « FANM ZORDI »

→ Le projet Fanm Zordi a fait l'objet d'un marché en 2024, dont l'attributaire est :



Sylvie Planchard

*en collaboration
avec*



Sonia Costecalde



Programme de formation FANM ZORDI

- # Atelier 1 : Confiance en soi et posture professionnelle
- # Atelier 2 : Équilibre professionnel/personnel – gérer son temps et ses priorités
- # Atelier 3 : Communication et posture assertive
- # Atelier 4 : Lever les freins sociaux et psychologiques à l'emploi



Programme de formation FANM ZORDI

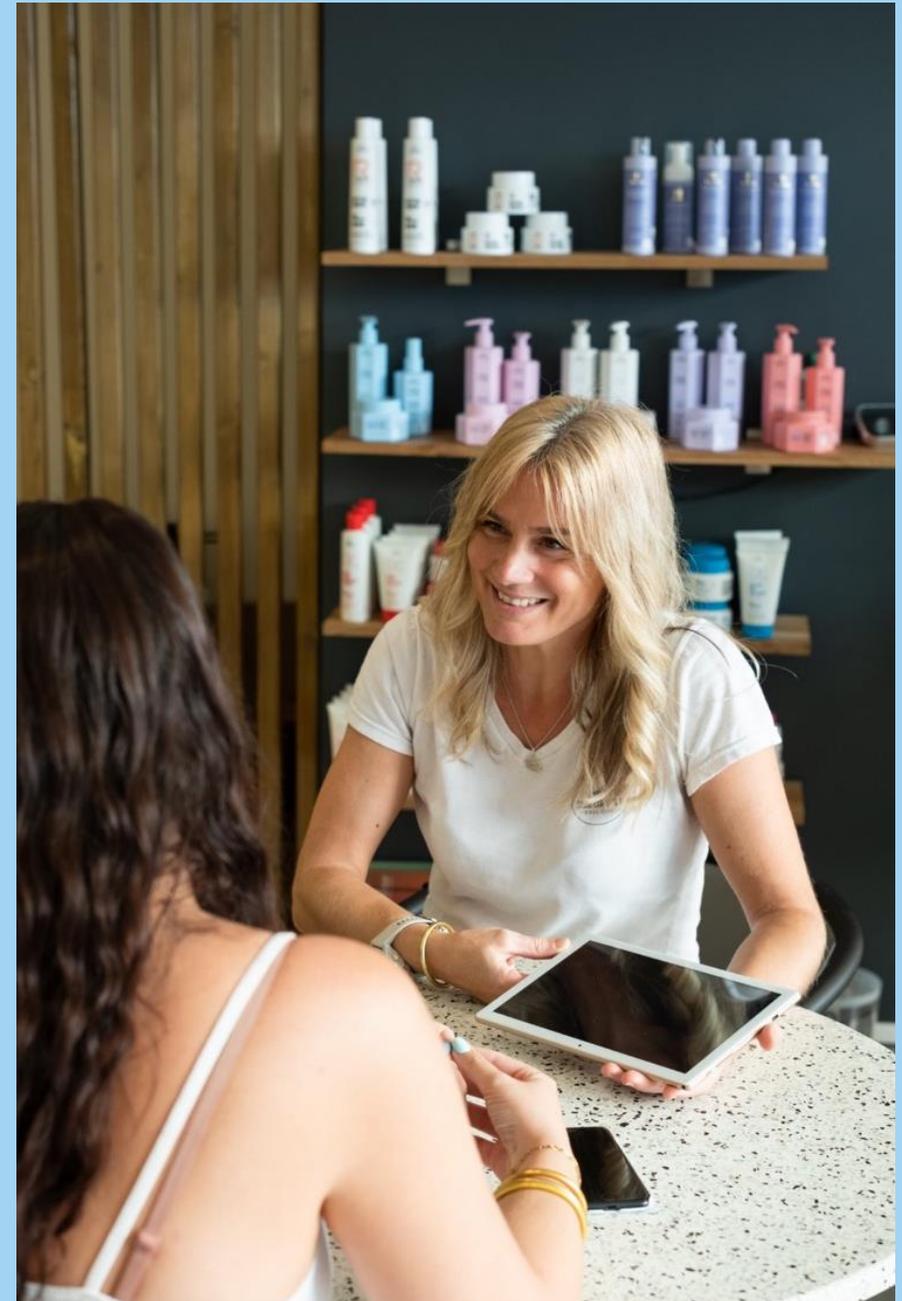
La cible : Femmes salariées et apprenties – du champ Opco EP

Durée de la formation : 1 journée (7 heures)

Lieu de la formation : Saint-Paul

Dates des sessions :

- Lundi 30/06/2025
- Jeudi 18/09/2025
- Mardi 07/10/2025



Programme de formation FANM ZORDI

Prise en charge :

-Pour les entreprises de moins de 50 salariés relevant du champ d'OpcO EP : 100% de prise en charge

-Pour les entreprises de plus de 50 salariés relevant du champ d'OpcO EP : selon les critères des enveloppes conventionnelles





Pour plus d'informations, prenez contact avec votre conseillère / conseiller

David Vitry
david.vitry@opcoep.fr
06 92 48 10 83



Pierre Duchemann
pierre.duchemann@opcoep.fr
06 92 65 84 32



Sabine Payet
sabine.payet@opcoep.fr
06 92 69 87 72



Bernard Payet
bernard.payet@opcoep.fr
06 92 82 00 56



Lolita Wissart
Responsable du Conseil
lolita.wissart@opcoep.fr



MOT DE CONCLUSION



Merci !

