

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES ET MIXITÉ PROFESSIONNELLE

Les panoramas régionaux
de l'inclusion dans l'emploi
Volume 1



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

L'inclusion dans l'emploi constitue une priorité constante de l'action de l'État dans les Hauts-de-France. Elle traduit une ambition partagée : permettre à chacun d'accéder durablement à l'emploi et de trouver sa place dans la société, quel que soit son parcours ou ses fragilités.

Sous l'autorité du Préfet de région, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) met en œuvre les politiques publiques en faveur de l'inclusion professionnelle et du développement de l'emploi dans les territoires.

Dans le cadre de la feuille de route régionale de l'inclusion, des Rencontres régionales de l'inclusion dans l'emploi réunissent annuellement l'ensemble des acteurs engagés : structures de l'insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, collectivités territoriales, entreprises, partenaires institutionnels et acteurs du service public de l'emploi.

Ces Rencontres permettent de mettre en lumière la richesse des initiatives locales, de partager les bonnes pratiques et de renforcer les coopérations au service d'un objectif commun : favoriser l'accès à l'emploi pour tous.

Pour prolonger cette dynamique, la DREETS a engagé l'élaboration de panoramas d'initiatives autour de cinq thématiques structurantes :

- L'égalité femmes-hommes et la mixité des métiers
- La validation et la reconnaissance des acquis professionnels

- L'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Les achats socialement responsables
- L'économie locale et solidaire, levier de dynamisation du territoire.

Ces panoramas visent à valoriser les actions exemplaires conduites dans les territoires, à diffuser les pratiques innovantes et à mettre à disposition des acteurs de l'inclusion des ressources opérationnelles.

Ils traduisent la volonté de l'État de soutenir et d'accompagner les initiatives locales, tout en donnant une visibilité aux coopérations qui font la force de notre région.

Les « Mardis de l'inclusion », organisés en juin et juillet 2025, et les Journées départementales de l'inclusion conduits en partenariat avec les Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS), prolongent cette démarche de partage et de valorisation.

L'ensemble des ressources produites sera prochainement disponible sur le site : [**Comité Régional de l'Inclusion dans l'Emploi des Hauts-de-France**](#)

À travers ces travaux, la DREETS réaffirme son engagement à accompagner les acteurs et les territoires dans la mise en œuvre des politiques d'inclusion, et à promouvoir, partout dans les Hauts-de-France, un emploi accessible, durable et solidaire.

Publié en juillet 2025

SOMMAIRE

INTRODUCTION

Les mots-clés et enjeux indispensables pour tout comprendre

5

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

3 bonnes raisons d'agir dès maintenant

8

C'EST BON À SAVOIR

Le contexte national

9

C'EST BON À SAVOIR

Le contexte régional

11

COUP DE PROJECTEUR N°1 - L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, UN LEVIER D'INTÉGRATION DES CONSIDÉRATIONS SOCIALES DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

L'expérimentation d'une méthodologie d'appréciation du potentiel de l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics

12

COUP DE PROJECTEUR N°2 - L'ANIMATION TERRITORIALE D'UNE COLLECTIVITÉ LOCALE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le plan d'actions égalité triennal d'une communauté d'agglomération

16

COUP DE PROJECTEUR N°3 - DÉPLOYER UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN D'UNE ENTREPRISE

Un programme dédié à l'accélération de l'égalité femmes-hommes au sein d'un grand groupe

21

COUP DE PROJECTEUR N°4 - DÉVELOPPER DES DÉMARCHES D' "ALLER-VERS" POUR INCITER LES FEMMES À SE POSITIONNER DANS DES SECTEURS STRATÉGIQUES

Un plan d'actions dédié pour inciter les femmes à se positionner dans les métiers de l'industrie, du BTP et des espaces verts

26

COUP DE PROJECTEUR N°5 – SE FAIRE ACCOMPAGNER POUR METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ DANS SA STRUCTURE

- l'accompagnement du CORIF
- l'accompagnement de fete égalite emploi
- l'accompagnement de l'association galilée

30

ON A AUSSI REPÉRÉ...

34

REMERCIEMENTS

36

LANCEZ-VOUS !

Outils et ressources pour aller plus loin

37



INTRODUCTION

Les mots-clés et enjeux indispensables pour tout comprendre

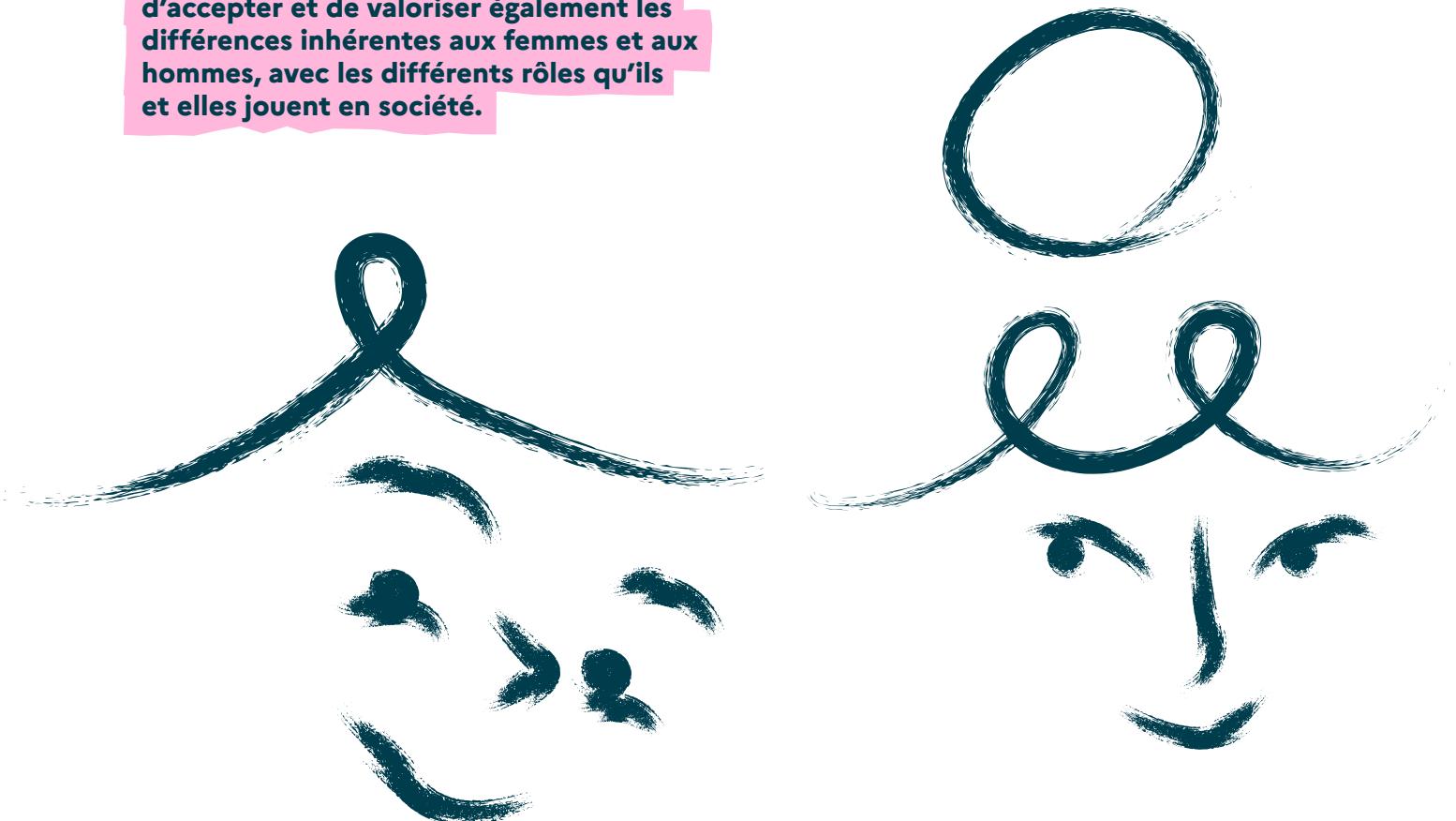
ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

Le Conseil de l'Europe donne la définition suivante de l'égalité femmes-hommes, autrement appelée "égalité de genre"

"L'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée. Le concept d'égalité entre les femmes et les hommes [...] soutient le principe d'une pleine participation des femmes et des hommes à la vie en société. Le principe d'égalité des sexes commande d'accepter et de valoriser également les différences inhérentes aux femmes et aux hommes, avec les différents rôles qu'ils et elles jouent en société.

Il intègre le droit à la différence. [...]

L'égalité entre les femmes et les hommes implique de considérer de quelle façon il est possible d'aller plus loin afin de changer les structures de la société qui contribuent à maintenir des relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes et d'atteindre un meilleur équilibre entre les diverses valeurs et priorités aussi bien féminines que masculines".



ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

Il reste du chemin à parcourir pour atteindre l'égalité professionnelle en France. En effet, il existe encore de nombreuses disparités entre femmes et hommes dans le monde du travail. En 2023, tout temps de travail confondu, les femmes gagnent 22,2% de moins que les hommes en France. Si ce chiffre peut s'expliquer en partie par le moindre volume de temps de travail annuel des femmes – souvent du au temps partiel subi –, à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes reste inférieur de 14 % à celui des hommes¹.

Ces différences de rémunération ne révèlent que la partie immergée de l'iceberg :

de nombreuses barrières à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail subsistent, notamment liées aux normes sociales intériorisées, comme celle d'assumer, pour les femmes, la majeure partie des charges domestiques en parallèle de leur temps de travail. L'égalité professionnelle est un sujet résolument complexe, résultant d'une multitude de paramètres et intrinsèquement mêlée à d'autres domaines de vie. Le schéma ci-dessous synthétise, sans prétendre à l'exhaustivité, les dimensions contemporaines principales de l'égalité professionnelle :

À L'ORIGINE...

Du fait de certaines normes, la société n'attribue pas les mêmes caractéristiques aux femmes et aux hommes.



Division sexuée des tâches : les femmes gèrent une proportion plus importante du travail domestique.



Pour les femmes en situation de handicap, il y a un double sujet de part leurs contraintes liées au sexe comme liées à leur handicap



Les femmes sont moins en capacité de s'investir dans la sphère professionnelle du fait de ces contraintes domestiques.



Cela impacte, selon la loi, 9 domaines de leur vie professionnelle :

Conditions de travail

Rémunération effective

Embauche

Formation

Articulation vie pro et perso

Promotion

Sécurité au travail

Qualification

Classification

Ces domaines sont donc aussi des leviers pour tendre vers plus d'égalité professionnelle !

¹Source :

* INSEE, Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023, 2025

MIXITÉ PROFESSIONNELLE

D'après l'UDES, la mixité professionnelle est établie "lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs"². Il s'agit d'une thématique clé de l'égalité professionnelle dans les structures inclusives, puisqu'une part significative d'entre elles propose des supports d'activité économique non-mixtes, à prédominance masculine (comme le BTP) ou à prédominance féminine (comme les services à la personne).

Ces secteurs d'activité présentent des métiers en tension : la recherche de mixité est un sujet important et une possible réponse, entre autres, à leurs enjeux de recrutement. C'est pourquoi cette thématique est particulièrement mise en avant dans ce panorama régional.

Spécificités de ces enjeux pour les structures inclusives

Les structures inclusives sont bien souvent de petite à moyenne taille³ et n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle. Par ailleurs, le sujet est souvent impensé au sein de ces structures qui poursuivent déjà une mission sociale forte et s'estiment engagées et globalement vertueuses sur d'autres thématiques.

Or, l'enjeu de l'égalité professionnelle existe bel et bien pour les structures inclusives, à plusieurs titres :

→ D'un côté, les structures inclusives gagneraient à recruter des bénéficiaires pour augmenter la mixité de leurs équipes. Par exemple, les femmes ne représentent que 23% des personnes accueillies en parcours dans les entreprises d'insertion⁴. Les structures ont un rôle à jouer, de même que les prescripteurs de l'emploi, pour optimiser ces taux. Ces derniers relaient les candidatures de profils intéressants auprès des structures inclusives : sans sensibilisation à l'égalité professionnelle ni déconstruction de stéréotypes de genre, ils peuvent involontairement contribuer à renforcer la non-mixité des effectifs dans les secteurs d'activité les plus genrés.

→ De l'autre, l'égalité pour les équipes permanentes des structures, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes à responsabilité, est loin d'être acquise. Une étude de Chantier École souligne que la présidence des ACI est assurée à 17% par des femmes et que ces dernières ne représentent que 30% du personnel de direction⁵.

²Source :

* Egalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'ESS. Passer de la conviction à l'action, UDES, 2022.

⁴Source :

* Chiffres clés 2024, Fédération des Entreprises d'Insertion.

³Source :

* L'insertion par l'activité économique en 2023, DARES.

⁵Source :

* Association nationale des acteurs du Chantier-école, Egalité des femmes-hommes : vers la mixité dans les ateliers et les chantiers d'insertion, décembre 2010.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

3 bonnes raisons d'agir dès maintenant

Ces raisons concernent spécifiquement les entreprises inclusives, mais sont également valables plus largement pour les entreprises classiques.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE PEUT ÊTRE UNE RÉPONSE AUX TENSIONS DE RECRUTEMENT DANS CERTAINES FILIÈRES

Favoriser la mixité professionnelle dans ses effectifs implique de réfléchir aux barrières à l'entrée d'un genre dans une catégorie d'emploi et donc à l'attractivité de ces emplois, aux conditions de travail ou encore à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Agir pour l'égalité professionnelle suppose donc une réflexion RH globale. Dans les filières en tension, comme l'industrie,

l'aide à la personne ou encore le secteur de la sécurité qui ont des segments d'emploi très genrés, certaines branches professionnelles commencent à faire bouger les lignes et à engager ces réflexions. Elles encouragent les actions en faveur de la mixité professionnelle pour apporter des réponses aux difficultés de recrutement de leur secteur.

LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE EST UNE FAÇON D'AMÉLIORER SES PERFORMANCES

Plusieurs études démontrent que les entreprises ayant une gouvernance mixte se démarquent sur le plan des performances – celles qui ont de bons chiffres en matière de parité sont

susceptibles de devancer financièrement leurs concurrents de 25%⁶ tandis que les PME dirigées par des femmes font, en moyenne, moins faillite que celles dirigées par des hommes⁷.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EST ÉGALEMENT UN ENJEU D'IMAGE

Pour les organisations de l'ESS, ce constat est particulièrement saillant – s'engager pour l'égalité professionnelle, c'est aussi mettre en cohérence sa mission sociale principale et ses valeurs. Ainsi, les entreprises inclusives qui présentent un bon index d'égalité professionnelle tirent leur épingle du jeu et se forgent

une marque employeur solide, ce qui favorise l'attractivité des talents. Cet index, publié par les entreprises de plus de 50 salariés tous les ans, permet de mesurer leurs performances sur la base d'indicateurs clés (voir partie "cadre légal" de la rubrique suivante).

⁶Source :

* Etude LinkedIn, McKinsey, Rapport mondial sur la diversité et l'inclusion, Peoplemanagement

⁷Source :

* Baromètre Parité Manageo 2019

C'EST BON À SAVOIR

Le contexte national



CADRE LÉGAL

Pour toutes les entreprises

Le droit du travail interdit les pratiques discriminatoires sur la base de plusieurs motifs, dont le sexe ou le handicap. Ainsi, il est interdit de baser une différence de rémunération ou encore d'opportunité, ou de refuser à un salarié une promotion ou un type de poste pour ces raisons.

De plus, le code du travail impose une obligation de garantir la sécurité et la santé physique et morale de tous les salariés, y compris dans le cas particulier de violences sexistes ou sexuelles⁸.

Dans le cadre de l'établissement de leur document unique d'évaluation des

risques professionnels (DUERP) comme lors de potentielles négociations salariales annuelles pouvant porter sur les conditions de travail⁹, les employeurs ont l'obligation de prendre en compte l'impact différencié du sexe sur ces sujets.

Par ailleurs, toutes les entreprises sont censées "formuler et prendre des mesures visant à atteindre des objectifs liés à l'égalité professionnelle", sans pour autant que la loi fixe un cadre formel pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés

Elles doivent pouvoir constituer une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), qui comporte différents chapitres liés aux investissements de l'entreprise, à ses résultats financiers et à sa politique environnementale. L'un d'eux porte sur les données spécifiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il dresse un diagnostic de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise qui doit couvrir 9 domaines d'actions définis par la loi (cf. introduction). Pour chacun de ces domaines, les entreprises doivent donc être en mesure d'évaluer leur point de départ, de fixer des objectifs de progression, des actions concrètes envisagées ainsi que des indicateurs. Pour les structures disposant

d'un Comité social et économique ou de délégués syndicaux, ce plan d'action doit prendre la forme d'un accord relatif à l'égalité professionnelle coconstruit. Pour les autres, il peut s'agir d'un plan d'action proposé de façon unilatérale par la direction.

Enfin, sur la base de la BDESE, les entreprises doivent également publier avant le 1^{er} mars de chaque année un index de l'égalité professionnelle dans leur structure, dont la majorité de la notation dépend de l'écart de rémunération et l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.

⁸Source :
* Article L4121-1 et 3 du Code du travail

⁹Source :
* Article L2242-19-1 du Code du travail

Publié depuis 2019, cet index de l'égalité professionnelle est en progression. La note moyenne des entreprises en 2025 était en effet de 88,5/100 contre 84 en 2020¹⁰.

Applications de ce cadre aux entreprises inclusives

Les entreprises inclusives, qu'importe leur taille, peuvent dépendre de diverses conventions collectives qui précisent parfois des dispositions particulières relatives à l'égalité professionnelle. Par exemple, la convention collective des ACI ajoute aux 9 domaines couverts par l'index d'autres sujets, comme l'absence de différenciation en matière de déroulement de carrière et l'accès à la formation professionnelle.

De plus, il est à noter que la prise en compte des SIAE dans la réalisation de l'index de l'égalité professionnelle est jugée parcellaire. En effet, la plupart des index standardisés se basent sur des chiffres en ETP, ce qui reflète peu la réalité des personnes en situation de fragilité, qui travaillent souvent à temps partiel¹¹.

Femmes et handicap : une trajectoire complexe

Les données relatives à la présence et aux conditions de travail des femmes en ESAT-EA sont rares. Cependant, la trajectoire des femmes en situation de handicap dans l'emploi de manière générale est davantage documentée, ce qui permet de dégager quelques grandes tendances sur le sujet.

Au global, les femmes en situation de handicap sont plus vulnérables au chômage et à l'inactivité (59% contre 32% pour les femmes non handicapées¹²).

Le rapport de l'Agefiph sur la situation des femmes en situation de handicap dans l'emploi explore les conséquences de ce taux de chômage élevé. Cette inactivité plus importante crée une forme de dépendance financière vis-à-vis de potentiels partenaires ou tout simplement du système social. Le rapport souligne la nécessité d'interroger les

pratiques des professionnels de l'insertion et de lutter contre les impacts des préjugés. Cela est d'autant plus important quand on considère que **les femmes en situation de handicap ne représentent que 25% des personnes handicapées en contrat d'alternance¹³**.

En outre, parmi les femmes qui ont une reconnaissance administrative de leur handicap et qui travaillent, **seulement 1 % sont cadres contre 14 % de l'ensemble des femmes en emploi en 2016¹⁴**.

Par ailleurs, les femmes en situation de handicap sont surexposées aux risques de violences sexistes et sexuelles, puisque **49% d'entre elles indiquent avoir été moquées dans le cadre professionnel¹⁵**.

¹⁰Source :
* Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, 7 mars 2025.

¹²Source :
* Femmes, emploi et handicap. État des lieux et perspectives. Mars 2022. Agefiph.

¹⁵Source :
* Être une femme en situation de handicap : la double peine ? Etude IFOP pour LADAPT, Novembre 2022.

¹¹Source :
* IRIAE

¹³Source :
* L'emploi des femmes en situation de handicap, Analyse exploratoire sur les discriminations multiples. 2016. Défenseurs des droits.

¹⁴* Ibid



C'EST BON À SAVOIR

Le contexte régional



Contexte régional : des branches peu mixtes

Dans les Hauts-de-France, les branches les plus importantes en termes d'emploi sont le service aux entreprises, l'industrie, le service aux particuliers, le commerce de détail, le BTP et enfin le transport et la logistique¹⁶. Ces secteurs clés revêtent une

importance particulière dans la question de la mixité professionnelle : **en 2019, on ne comptait par exemple que 19% de femmes dans le transport-logistique, et elles ne représentaient que 28,5% des emplois industriels¹⁷.**

Les acteurs régionaux

Le Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité Femmes-hommes (CORIF) est une association basée à Lille qui intervient sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la mixité. Elle accompagne les structures le souhaitant sur ces sujets, et a notamment collaboré avec l'IRIAE pour mettre en place un guide dédié aux SIAE. Elle a également produit avec la DREETS une étude sur la mixité professionnelle dans l'industrie, ou encore un guide "anti-préjugés sexistes" pour faciliter la mixité dans les branches du BTP, des espaces verts ou de l'industrie¹⁸.

La DREETS Hauts-de-France porte un objectif pour "Agir sur les difficultés sociales des salariés en insertion", notamment en "lev[ant] les freins liés à la conciliation vie professionnelle et vie personnelle (enjeu garde d'enfants notamment)" dans le cadre du PRITH et de sa feuille de route IAE de 2025.

La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) est un service déconcentré de l'État, présent en région et à l'échelle départementale. Elle agit pour mettre en avant ces enjeux dans toutes les politiques publiques.

L'IRIAE, inter-réseau des structures de l'insertion par l'activité économique, a porté en 2020 un dispositif financé par le FSE pour mettre en place des outils et des accompagnements pour des SIAE.

Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) fonctionnent en réseau associatif et sont présents à travers la région. Ces structures proposent aux femmes et aux familles des accompagnements dans l'accès à leurs droits, y compris en lien avec la formation et l'insertion dans l'emploi.

¹⁶Source :
* Chiffres clés CCI Hauts de France 2024.

¹⁷Source :
* INSEE 2022.

¹⁸Source :
* Femmes dans les métiers de l'industrie, du BTP et des espaces verts



COUP DE PROJECTEUR N°1

L'égalité femmes-hommes, un levier d'intégration des considérations sociales dans la commande publique

Les achats peuvent prendre en compte des aspects sociaux variés. La commande publique participe en effet à "l'atteinte des objectifs de développement durable, dans leurs dimensions économique, sociale et environnementale"¹⁹. S'ils se concentrent majoritairement sur l'insertion de publics éloignés de l'emploi, ils peuvent également intégrer des critères liés au commerce équitable, à l'accessibilité, à la performance dans la protection ou la formation des salariés mais également à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité femmes-hommes.

L'ÉTUDE DE CAS

L'expérimentation d'une méthodologie d'appréciation du potentiel de l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics

CONTEXTE

La communauté d'agglomération Amiens Métropole, la ville d'Amiens et son CCAS ont mutualisé l'élaboration de leur schéma de promotion des achats écologiquement et socialement responsables (SPASER). Sa deuxième édition 2024 – 2026 inscrit au cœur de ses enjeux la contribution à l'insertion et à l'emploi, à travers le renforcement et la diversification des clauses sociales dans les marchés. En 2023, Amiens Métropole a pu ainsi faciliter la réalisation de 128 000 heures d'insertion.



Promouvoir et agir sur l'égalité femmes-hommes par la commande publique est également une considération forte de la politique achat menée par Amiens. Ainsi, la direction des achats a souhaité élargir l'échelle de réflexion sur ce sujet au niveau régional en sollicitant la collaboration du réseau des Acheteurs Publics Responsables (APURE) des Hauts-de-France pour la création d'un groupe de travail dédié.

¹⁹Source :

* Article L3-1 du code de la commande publique, créé par la loi Climat & Résilience de 2021

OBJECTIFS DE LA BONNE PRATIQUE

- Contribuer par les achats à faire avancer un sujet de société
- Élaborer des outils concrets pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans la commande publique
- Sensibiliser les acheteurs et la sphère économique à cet enjeu majeur

ORIGINE DE LA BONNE PRATIQUE

- Volonté de défricher un nouveau sujet "absolument nécessaire" portée tant politiquement par les élus que techniquement par les agents
- Observation de premières bonnes pratiques d'intégration de l'égalité

femmes-hommes dans la commande publique, notamment dans des marchés de fournitures (achats de vêtements de travail et d'EPI : prise en compte des morphologies dans les catalogues)

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Amiens Métropole est pilote du groupe de travail du réseau Apure, animé par le Cerdd. Les ateliers rassemblent de nombreuses collectivités locales qui souhaitent s'impliquer dans la dynamique (Région Hauts-de-France, Département

de la Somme et du Pas-de-Calais, Valenciennes Métropole, CA Des Portes du Hainaut, Métropole européenne de Lille, etc.) et des partenaires associés (APES Hauts-de-France, CNFPT, PLIE Flandre Lys, etc.).

GRANDES ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE DE LA BONNE PRATIQUE

- Sensibilisation des donneurs d'ordre impliqués dans le groupe de travail aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et partage d'une définition commune (celle du Conseil de l'Europe)
- Réalisation d'un état des lieux des pratiques existantes sur la prise en compte de la thématique dans l'objet des marchés publics mais également dans leur exécution
- **Conception d'une méthodologie d'appréciation du potentiel de l'égalité femmes-hommes sur des segments d'achat identifiés comme prioritaires**
- Création d'outils pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans les marchés : clausier type, recueil de bonnes pratiques (livrable prévu pour l'été 2025)
- Sensibilisation et concertation avec la sphère économique (chambres consulaires et organisations professionnelles pour évaluer la maturité du sujet et faire évoluer les pratiques).

L'expérimentation de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique s'inscrit par ailleurs dans un projet plus large de développement d'un budget de la collectivité locale sensible au genre, inspiré de la méthode du budget vert.

À ce stade, le groupe de travail a concentré ses réflexions sur 3 marchés type : aménagement d'un espace public, nettoyage de locaux, fourniture et pose de mobilier urbain. Les indicateurs régionaux de l'inégalité entre les femmes et les hommes de l'INSEE en matière de santé, d'éducation, d'emploi, de revenus et de conditions de vie ont été retenus afin d'étudier les effets que peut avoir la commande publique sur ces enjeux. Des premières pistes de solutions ont émergé, comme l'équité salariale des équipes mobilisées par l'entreprise attributaire, l'animation de formations contre les discriminations et le harcèlement, l'obligation de mise en place d'une base de vie pour les femmes, (même en l'absence de femmes dans l'équipe) sur les chantiers pour lever les obstacles à leur employabilité dans le secteur du bâtiment ou la limitation de la pénibilité dans le cadre de la réalisation des travaux.



IMPACT DU DISPOSITIF POUR LA VILLE D'AMIENS, SON CCAS ET AMIENS MÉTROPOLE

- Sensibilisation des 90 référents techniques des familles d'achat à la prise en compte des considérations sociales dans la commande publique
- Sensibilisation des agents de l'agglomération à l'égalité femmes-hommes dans le cadre d'une journée annuelle des achats
- À venir : intégration concrète de considérations sociales liées à l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics.

POINTS DE VIGILANCE

- Nécessité de former les acheteurs et prescripteurs

→ Comme toute autre considération sociale, lien à prévoir entre l'égalité femmes-hommes et l'objet du marché.

CLÉS DE RÉUSSITE

- Portage politique :
 - Le SPASER 2024-2026 est porté par un comité de pilotage d'élus de la Ville d'Amiens, de son CCAS et d'Amiens Métropole et notamment l'élu aux Finances de la Ville d'Amiens et Amiens Métropole.
 - la Ville d'Amiens a une adjointe au maire déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations et à l'aide aux victimes.

- Mutualisation des travaux entre donneurs d'ordre impliqués
- “Au lieu de travailler uniquement à l'échelle d'Amiens Métropole, nous avons eu l'idée de mettre le sujet au pot commun. L'avantage, c'est que nous pouvons mutualiser les moyens, faire jouer l'intelligence collective, et dupliquer les solutions éprouvées ailleurs”

**MARIE MANICACCI, DIRECTRICE DES ACHATS,
AMIENS MÉTROPOLE**

CONTACTS

- Amiens Métropole
maire-amiens@amiens-metropole.com
- CERDD
contact@cerdd.org



COUP DE PROJECTEUR N°2

L'animation territoriale d'une collectivité locale au service de l'égalité femmes-hommes

Depuis quelques années, l'égalité femmes-hommes fait l'objet de politiques publiques dédiées. La France encourage particulièrement les démarches d'"aller vers" pour les publics féminins issus des territoires ruraux, des quartiers prioritaires de la politique de la ville et des territoires ultra-marins dans son Plan Interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027. La Commission Européenne a aussi lancé en 2020 une stratégie pour l'égalité femmes-hommes 2020-2025, visant, entre autres, à promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail.

Ce contexte dynamique a encouragé certaines collectivités à développer des actions ambitieuses et concertées sur le sujet. À l'échelle d'un territoire, développer des solutions efficaces pour lever les freins à l'emploi des femmes et assurer l'égalité professionnelle au sein des organisations nécessite de mettre en place des méthodologies d'intelligence collective entre les parties prenantes. L'esprit collaboratif est primordial, tant la thématique est complexe et nécessite de recourir à une large palette d'outils et d'expertises.

🔍 L'ÉTUDE DE CAS

Le plan d'actions égalité triennal d'une communauté d'agglomération

CONTEXTE

En 2019, Valenciennes Métropole signait la charte Européenne pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la vie locale. Depuis, la collectivité s'est engagée pour accompagner, dans le champ de ses compétences, les changements nécessaires pour plus d'égalité sur son territoire.

ORIGINE DE LA BONNE PRATIQUE

Fort des réussites du premier plan d'action triennal de 2021, la collectivité a mis en place un deuxième plan d'actions égalité 2024-2026, poursuivant des actions encore plus ambitieuses et structurées autour de 15 thématiques de politique publique. Au sein de la feuille de route, plusieurs axes concernent les acteurs de l'inclusion et de l'économie sociale et solidaire :

- L'axe "Tendre vers des clauses d'insertion porteuses de mixité"
- L'axe "Vers une économie sociale solidaire exemplaire"

→ L'axe "Cultiver l'égalité pour renforcer le lien social"

La thématique "égalité femmes/hommes" étant transversale, d'autres axes mentionnés dans le plan triennal peuvent aussi concerter, plus indirectement, les acteurs de l'inclusion.

Ce plan d'action est animé par Clara Schmidt, Chargée de mission Egalité femmes-hommes et porté par Isabelle Choain, Vice-présidente en charge de cette thématique.

OBJECTIFS DE LA BONNE PRATIQUE

Pour les clauses d'insertion, il s'agit de :

- Pérenniser la diversification des segments d'achat concernés par les clauses d'insertion
- Accompagner le public féminin avant, pendant et après le dispositif de la clause
- Travailler sur la place des hommes dans les métiers dits "féminins"
- Garantir l'égalité dans les clauses d'insertion auprès des partenaires
- Communiquer sur la politique égalité déployée dans les clauses d'insertion

Pour l'économie sociale et solidaire, il s'agit de :

- Inciter les structures de l'ESS à produire des données genrées
- Accompagner les structures de l'ESS à prendre en compte l'égalité femmes -hommes dans leur structure et leurs projets

- Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les supports de communication et événements organisés dans le cadre de l'ESS

Pour cultiver l'égalité de façon à renforcer le lien social, il s'agit de :

- Former les porteurs et porteuses de projet à l'égalité
- Analyser et identifier la prise en compte de l'égalité dans les dossiers de l'appel à projets du contrat de ville
- Déployer un appel à projets Égalité sur 3 thématiques prioritaires de la politique de cohésion sociale (insertion, santé, lutte contre les violences)

GRANDES ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE DE LA BONNE PRATIQUE

→ L'agglomération a créé et animé un "réseau égalité" valenciennois, qui comprend une cinquantaine de partenaires, dont certains acteurs de l'inclusion. Le collectif se réunit tous les trimestres pour discuter d'une thématique donnée comme les clauses d'insertion, la masculinité ou les violences conjugales. Ces temps d'intelligence collective permettent de créer un espace d'échange autour de la thématique, de tisser des liens entre acteurs, pour, in fine, mener des actions concertées plus justes et cohérentes.

→ Concernant l'axe "Économie Sociale et Solidaire" du plan d'action, la collectivité s'est appuyée sur l'appel à projets ESS pour encourager les structures à produire des données générées. Les candidats doivent, par exemple, renseigner le nombre d'hommes et de femmes au sein de leur gouvernance ou dans leurs effectifs. De plus, les acteurs de l'ESS du territoire ont été réunis plusieurs fois pour discuter de ces thématiques. Certains se sont inscrits aux formations proposées par l'agglomération et des

ateliers thématiques ont été mis en place, accompagnés par l'association Galilée et en partenariat avec l'APES et Maillage, pour faciliter la mise en place de plans d'actions égalité au sein des structures.

En 2024, la collectivité est allée plus loin en organisant une communauté d'échanges de pratiques, favorisant ainsi la logique de pair-à-pair.

→ Concernant l'axe "clauses d'insertion", Valenciennes Métropole a développé des actions de sensibilisation des prescripteurs de l'emploi, auprès de France Travail, des plateformes du Département, des centres sociaux, des CCAS, des missions locales, etc. Des formations sont proposées aux prescripteurs, sur la base du volontariat. A ce jour, 4 rencontres ont été organisées. L'agglomération refléchit elle-même à l'écriture de ses clauses, de façon à les rendre plus inclusives.

"Les plus faciles à inscrire et à réaliser sont dans le BTP. On aimerait développer les clauses mixtes dans les marchés de service" explique Pauline Horent, chargée de développement clauses sociales d'insertion.

CLÉS DE RÉUSSITE DE LA BONNE PRATIQUE

→ Le plan d'action égalité est, avant tout une politique transversale.

Les 15 actions phares de la feuille de route sont portées par des "référents égalité" au sein de différents services de l'agglomération

(cohésion sociale, développement économique, communication, juridique et commande publique, culture, renouvellement urbain et aménagement, etc.) et touchent à plusieurs compétences de la collectivité. Au préalable, tous

les agents ont été sensibilisés à l'égalité femmes-hommes, les référents, eux, ont suivi une formation approfondie.

→ La plupart des actions engagées mettent des profils diversifiés autour de la table et, grâce à la concertation territoriale, à l'intelligence collective et au partage de bonnes pratiques, les actions entreprises sensibilisent le plus grand nombre pour aller dans la bonne direction.

POINTS DE VIGILANCE

→ Parmi les prescripteurs de l'emploi, les personnes qui s'inscrivent sont souvent déjà sensibilisées à la thématique de l'égalité femmes-hommes. Les participants ressortent tout de même avec "plus de connaissances et de

convictions pour agir sur le territoire" souligne Pauline Horent. L'objectif étant de leur donner l'envie et les moyens d'être des ambassadeurs du sujet au sein de leur structure.

IMPACT DE LA BONNE PRATIQUE

→ En 2020, 19 femmes ont bénéficié des marchés clausés sur le territoire, elles étaient 87 en 2024 : une augmentation significative

→ **L'agglomération se veut être exemplaire pour sensibiliser au mieux les communes de son territoire. Grâce aux actions mises en place, plusieurs communes se sont engagées à faire bouger les lignes et à sensibiliser leur personnel. C'est le cas notamment d'Aulnoy-lez-Valenciennes, de Saint-Saulve et d'Anzin**

→ Côté IAE, Valenciennes Métropole a financé Espoir Avenir, un chantier

d'insertion qui a pu être sensibilisé sur les questions d'égalité. Depuis, l'ACI a, par exemple, réalisé et diffusé des vidéos pour mettre en valeur ses salariées et déconstruire les stéréotypes sur des métiers dits "masculins". L'ACI continue son accompagnement sur la thématique aux côtés de l'association Galilée

→ Entre 2021 et 2023, une centaine d'acteurs de l'ESS ont participé à des temps de sensibilisation sur l'égalité, 7 événements ont été organisés avec les structures de l'ESS (formations, ateliers de co-développement, conférence).

PARTENAIRES MOBILISÉS

- L'agglomération s'est entourée de plusieurs experts pour sensibiliser et accompagner au mieux les acteurs du territoire :
- Le groupe Égaé, agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, intervient sur la sensibilisation des prescripteurs de l'emploi du territoire
- L'association Galilée, experte dans l'accompagnement de l'ESS et des sujets d'égalité femmes-hommes, a formé les acteurs de l'ESS volontaires et accompagne l'ACI Espoir Avenir
- L'association E-Graine est intervenue auprès du réseau égalité du valenciennois sur la thématique des masculinités. Elle est aussi intervenue spécifiquement auprès d'autres acteurs du territoire : l'EPM de Quiévrechain, l'École de la Deuxième Chance ou encore le Centre Social de Valenciennes.
- La collectivité travaille aussi avec les bailleurs et les centres de formation pour casser les stéréotypes dans les métiers du BTP.

CONTACTS

- Valenciennes Métropole,
recrutement@valenciennes-metropole.fr
- Valenciennes Métropole,
recrutement@valenciennes-metropole.fr



COUP DE PROJECTEUR N°3

Déployer une politique d'égalité professionnelle au sein d'une entreprise

Faire progresser l'égalité professionnelle au sein des entreprises est l'une des grandes priorités gouvernementales. Le droit commun répercute cette ambition depuis 2017 au sein de plusieurs lois :

- La loi avenir (2018) qui impose une obligation de résultats pour les entreprises de plus de 50 salariés, via la mise en place de l'index d'égalité professionnelle
- La loi Rixain (2021) qui édicte un seuil de 40% de femmes cadres dirigeantes dans

les grandes entreprises sous peine de pénalités financières pour les entreprises.

Au-delà de ce cadre prescriptif, les entreprises sont libres d'adopter une démarche d'égalité femmes-hommes plus globale et ambitieuse. Le plus souvent, elles le font dans le cadre d'une politique diversité et/ou RSE.

L'ÉTUDE DE CAS

Déployer une politique d'égalité professionnelle au sein d'une entreprise

CONTEXTE

Le groupe STEF, spécialiste du transport et de la logistique frigorifique de l'agro-alimentaire, compte 25 000 collaborateurs, répartis sur plus de 300 sites implantés dans 8 pays européens. Né en France, le groupe possède plusieurs antennes dans la région Hauts-de-France. Depuis de nombreuses années, STEF déploie une politique volontariste en matière d'inclusion et de diversité dans l'emploi. L'entreprise a d'ailleurs fait l'acquisition de l'entreprise adaptée douaisienne DYAD, de façon à élargir ses activités au conditionnement de



produits, tout en approfondissant sa stratégie diversité. Après avoir travaillé sur la question du handicap, de l'insertion des jeunes et des publics défavorisés dans l'emploi, l'entreprise s'est attaquée à un sujet majeur : celui de l'égalité femmes-hommes. Elle s'est engagée à faire de la mixité et de l'égalité professionnelle un sujet prioritaire, en établissant une démarche nommée "MIX'UP", qui se donne comme objectif ambitieux d'augmenter de 25% la part de femmes dans les effectifs à horizon 2030.

DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

Le programme "MIX'UP" a débuté avec un diagnostic complet, permettant de dresser l'état des lieux de l'égalité au travail, par le biais d'un étude qualitative et quantitative. À la suite du diagnostic, 5 axes d'engagements ont été pris par l'entreprise :

→ Accroître la mixité dans les équipes :

via des actions de formation, de sensibilisation et de communication (exemples : newsletters vidéo ou programmes de formation pour tous les niveaux de l'entreprise)

→ Garantir une évolution des carrières équitables :

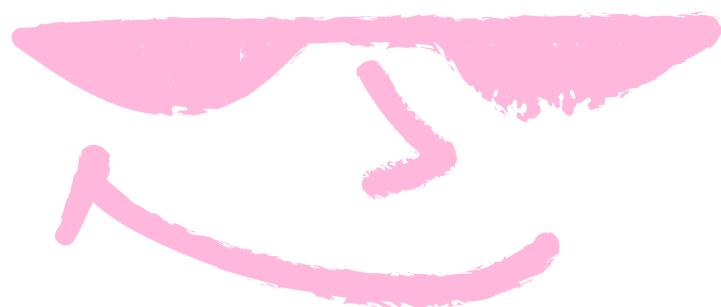
via un diagnostic de situation comparée entre hommes et femmes, la mise en place de parcours de développement professionnel et personnel, des formations dédiées et des groupes de mentoring

→ Favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle :

via des expérimentations sur le temps de travail (semaine de 4 jours, amélioration des plannings, temps partiel) et sur le soutien à la parentalité (maternité et paternité)

→ Adapter ses conditions et environnements de travail : via des groupes de travail, des actions en lien avec des ergonomes pour s'assurer que les équipes travaillent en sécurité et selon leurs capacités. Plus récemment, l'entreprise s'est intéressée à la question du sexisme et du harcèlement sexuel, une clé de voûte pour pérenniser les actions dans le temps : les initiatives, aussi vertueuses soient-elles, déployées dans une culture sexiste tenace ne peuvent perdurer.

→ Changer l'image des métiers de l'entreprise : via la mise en valeur de rôles modèles, un travail approfondi sur la marque employeur, des interventions de collaborateurs auprès d'écoles ou de partenaires de l'emploi, des partenariats associatifs, institutionnels ou locaux. Le groupe encourage aussi les prises de parole féminines et soigne l'écrit, de façon à le rendre inclusif.



LA GOUVERNANCE

- Un "comité mixité" se réunit 3 fois par an. En son sein, des personnes de "tout horizon", provenant des différents pays du groupe et occupant des fonctions très variées (support, opérationnel, RH, etc.)
- En 2022, les équipes ont créé le réseau des MIX'UPers, qui compte aujourd'hui 135 ambassadeurs et ambassadrices de la démarche (une adhésion sur la base du volontariat). Leur mission ? Déployer la politique d'égalité du groupe sur le terrain, être relai d'information auprès des collaborateurs et des collaboratrices

→ Les "MIX'UPers" disposent d'un outil ludique, intitulé le "MIX'UP Challenge", qui leur permet de réfléchir, au sein de leur filiale, au plan d'action le plus approprié et ainsi accompagner le changement en local. Ils peuvent aussi intervenir en s'aidant d'autres supports ludiques comme un bingo de l'égalité, qui permet de travailler la culture générale des collaborateurs et collaboratrices.

LES PARTENAIRES

- Pour mener son diagnostic et déployer les actions sur site, le groupe est accompagné par FHinkEgal.e, un réseau de compétences qui s'emploie à innover pour l'égalité femmes-hommes
- Sur le volet "culture de la diversité", STEF est accompagné par Goods to Know
- Certaines filiales nouent des partenariats avec des associations locales, comme La Cravate Solidaire. Dans ce cas précis, le soutien apporté par le groupe est fléché uniquement vers des femmes.

LE FINANCEMENT

- Pour le moment, le projet est entièrement financé par les fonds de l'entreprise. À terme, l'équipe pilote du projet aimerait chercher des financements pour déployer davantage d'actions.

L'IMPACT

- Le taux de féminisation des équipes augmente, il atteint 22% en 2024, contre 20,5% en 2020 (ce qui équivaut à 181 conductrices, dont 153 en France)
- Les chiffres concernant certains métiers ouvriers sont aussi prometteurs : en 2020, le groupe comptait 2,5% de conductrices, contre 4% aujourd'hui → Les équipes constatent un changement de mentalité sur certains sujets parmi les collaborateurs et collaboratrices.

LES POINTS DE VIGILANCE

- Le groupe STEF œuvre dans un secteur pensé comme "masculin" et a développé, au fil des années, une forte culture masculine, qu'il faut questionner et déconstruire régulièrement
- En réponse à sa politique de croissance, le groupe rachète de nouvelles entreprises, ce qui implique parfois du travail supplémentaire pour parvenir aux objectifs de la démarche "MIX'UP". En effet, il faut repartir de zéro, sensibiliser les équipes et reposer les bases au sein des nouveaux effectifs pour avancer.



LES CLÉS DE RÉUSSITE

- L'engagement managérial sur la thématique est fort : la démarche est née grâce à la pugnacité de managers passionnés, qui ont défendu auprès de la direction l'intérêt de se doter d'une politique d'égalité ambitieuse
- La direction du groupe a signé une lettre d'engagement sur le sujet
- La démarche est holistique et réellement inclusive : elle s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes
- Des expérimentations comme les "contrats Times" ont du succès. Ce sont des contrats de travail sur le créneau 10h-16h qui permettent de pallier certaines absences. Pensés pour des profils féminins à la base, des pères et des étudiants s'en saisissent aussi !
- La communication, même redondante, est primordiale. Elise Gonfroy-Alliot, chargée de mission égalité professionnelle femmes-hommes du groupe, précise "la moitié du temps, mon travail consiste à communiquer, valoriser la démarche

en interne, prouver qu'elle porte ses fruits et montrer que des hommes s'engagent aussi"

- Les ambassadeurs (les "MIX'UPers") sont formés et disposent d'une palette d'outils pour appréhender les différents sujets qui relèvent de l'égalité femmes-hommes. Récemment, ils ont été formés sur les questions de sexismes. Ce réseau de collaborateurs et collaboratrices volontaires et passionnés est un réel atout pour déployer la démarche du groupe sur le terrain. Les MIX'UPers contribuent activement à lutter contre les stéréotypes et à changer l'image des métiers du groupe, en créant des espaces de discussion.

CONTACTS

- Groupe Stef,
contact@stef.com



COUP DE PROJECTEUR N°4

Développer des démarches d'“aller-vers” pour inciter les femmes à se positionner dans des secteurs stratégiques

Selon l'observatoire des inégalités, “la mixité au travail progresse très lentement depuis 35 ans”²⁰. Seuls 20% des métiers seraient mixtes aujourd’hui, c'est-à-dire qu'ils comptabilisent entre 40 à 60% de femmes et d'hommes dans les effectifs. L'observatoire des inégalités précise que “64% des hommes exercent des métiers masculinisés, dans lesquels on trouve au moins 65% d'hommes”. Certains de ces métiers à prédominance masculine, notamment dans le BTP, le transport et l'industrie, se retrouvent face à des pénuries de recrutement importantes. L'insertion professionnelle des femmes

dans ces secteurs stratégiques, qui requiert de briser des stéréotypes parfois dès l'orientation scolaire, est l'une des réponses qui peuvent être apportées aux tensions de recrutement sur le marché du travail. Inversement, les hommes peuvent aussi être accompagnés vers des métiers en tension à prédominance féminine. Un enjeu essentiel pour permettre d'élargir le vivier de candidatures potentielles et répondre aux transformations du marché du travail.

L'ÉTUDE DE CAS

Un plan d'actions dédié pour inciter les femmes à se positionner dans les métiers de l'industrie, du BTP et des espaces verts.



²⁰Source :

* Observatoire des Inégalités, Anne Brunner, Analyse “La mixité des métiers progresse, mais bien lentement”

CONTEXTE

La Fabrique Défi est née de la fusion en 2019 de la Mission Locale du Calaisis, de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Calaisis et du PLIE de Grand Calais Terres et Mers. Elle accompagne les publics jeunes comme adultes dans la définition de leur projet d'insertion sociale, de formation et d'emploi. Depuis 2022, la Fabrique Défi développe sa politique "d'aller vers" avec la mise en place de la cité de l'emploi, notamment auprès des publics féminins. L'équipe a constaté que l'accompagnement proposé aux femmes du territoire pouvait être amélioré. En effet, les femmes représentent 52% du

public bénéficiaire de la Fabrique, tandis que leur taux de retour à l'emploi reste inférieur à celui des hommes accompagnés. Face à ce constat,

la structure a organisé des cafés-débats pour donner la parole aux intéressées concernant leur parcours d'insertion et ainsi mener un diagnostic, partagé avec d'autres partenaires de l'inclusion dans l'emploi. Plusieurs thématiques et pistes d'actions ont été évoquées, concernant des freins récurrents à l'emploi chez des publics féminins, par exemple : la garde d'enfant ou encore les horaires de travail.

DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE

À la suite de la conduite du diagnostic partagé, la Fabrique Défi a mis en place un plan d'action pour favoriser l'insertion professionnelle du public féminin en 2024.

L'organisation du forum "Femmes vers l'emploi" est l'une des actions phares de cette feuille de route. L'objectif ? Proposer des temps de rencontre et d'échange avec des stands de professionnels en capacité de proposer des solutions spécifiques aux femmes présentes sur différentes thématiques comme le logement, la santé ou la mobilité. Des animations ont dynamisé l'événement : une pièce de théâtre évoquant la confiance en soi a par exemple permis de donner une coloration positive à l'événement.

La Fabrique Défi est aussi à l'origine d'un "Guide anti-préjugés : Femmes dans les métiers de l'industrie, du BTP et des

Espaces Verts", un document réalisé en collaboration avec le CORIF et le PLIE du Pays de Saint-Omer. La Région Hauts-de-France a soutenu financièrement le projet. Ce guide tente d'infléchir le déficit de candidatures féminines sur certaines offres d'emploi, en particulier dans l'industrie et sur les métiers liés à la mise en œuvre de la clause sociale d'insertion comme le BTP et les espaces verts. Les thématiques abordées par le guide arrivent à point nommé, étant donné l'essor industriel prévu dans le Dunkerquois à horizon 2030.



Enfin, la Cité de l'emploi a porté une action "Potenti'elles", qui a accompagné 10 femmes issues des quartiers prioritaires vers l'insertion professionnelle grâce à un travail de coaching et d'ateliers autour de l'estime et de la confiance en soi.

Ce même petit groupe a rallié un programme de sensibilisation aux métiers de l'industrie, opéré par le GRETA. Pendant une journée, 30 femmes (dont les 10 de l'action Potenti'elles) ont découvert les métiers de l'industrie de façon ludique et ont pris part à plusieurs ateliers :

- Sensibilisation aux stéréotypes animée par le CORIF

- Visite et pratique des plateaux techniques du GRETA
- Découverte des métiers de l'industrie par le biais de rencontres avec des entreprises.

En 2022 la Cité de l'emploi a mis en place une première action à destination des femmes en QPV, en partenariat avec le Greta "les métiers du bâtiment au féminin". Cette action était ouverte aux femmes habitant les quartiers prioritaires et souhaitant s'informer sur les formations débouchant sur les métiers du bâtiment.

IMPACT DE LA BONNE PRATIQUE

- 220 femmes ont participé au forum "Femmes vers l'emploi"
- 2 femmes du dispositif Potenti'elles sont parties en formation pour exercer des métiers relevant de l'industrie
- 3 femmes sont entrées en formation "peintre en bâtiment" à la suite de l'action les métiers du bâtiment au féminin.
- Le guide anti-préjugés a été diffusé largement, il permet de donner des éléments de langage à des professionnels, en particulier aux personnes travaillant sur la clause sociale d'insertion.

LES PARTENAIRES MOBILISÉS

- Pour le forum "Femmes vers l'emploi", les partenaires suivants ont été mobilisés : le Département du Pas-de-Calais, la Maison des femmes du Calaisis, les Centres sociaux, la Maison départementale des solidarités, la CAF, Cap Emploi, le SITAC, le CORIF, le GRETA
- Pour l'action Potenti'elles : le GRETA, le CORIF, le Sas Coluche, FACE Côte d'Opale, les entreprises LEFRANC et CATENSYS, GEIQ MI et GIP NO
- Pour le guide anti-préjugés : le CORIF, le PLIE du Pays de Saint-Omer, la Région Hauts-de-France

LES CLÉS DE RÉUSSITE

- Tous les projets menés par la Fabrique Défi répondent à un besoin précis identifié lors de la phase de diagnostic partagé
- L'implication du public cible, dans une démarche d'"aller-vers" lors du diagnostic
- Le travail partenarial et de maillage territorial déployés par l'équipe de la Fabrique Défi
- Une volonté politique forte de la Ville de Calais sur la thématique

LES POINTS DE VIGILANCE

Un travail de pédagogie est nécessaire pour démontrer la nécessité de mener des actions dont les femmes seront les seules bénéficiaires.

CONTACTS

- La Fabrique Défi,
contact@lafabriquedefi-calaisis.fr



COUP DE PROJECTEUR N°5

Se faire accompagner pour mettre en place une politique d'égalité dans sa structure

Le sujet de l'égalité femmes-hommes peut s'avérer complexe à mettre en œuvre au sein de son organisation, tant il concerne de domaines différents : l'égalité salariale, la mixité des effectifs, l'accessibilité des postes à responsabilité, la lutte contre le sexisme et les préjugés, etc. Une vraie politique de diversité en faveur de l'égalité des genres suppose de repenser en profondeur l'organisation du travail, les stéréotypes qui façonnent la culture d'entreprise ou encore les relations de pouvoir à l'œuvre dans la structure.

C'est pourquoi, certaines structures inclusives se font accompagner par des experts du sujet. Dans les Hauts-de-France, plusieurs acteurs de l'accompagnement interviennent auprès des structures d'insertion par l'activité économique et d'entreprises adaptées : le CORIF, l'association Galilée et la SCIC FETE Égalité Emploi. Ces organisations font partie du RESO HF, un réseau de 10 associations qui mènent des actions engagées, expertes et complémentaires pour l'égalité professionnelle dans les Hauts-de-France.

🔍 L'ÉTUDE DE CAS

L'accompagnement du CORIF

PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE

Association à but non lucratif forte de plus de 43 ans d'existence, le CORIF s'engage résolument en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité, tout en luttant contre les stéréotypes et représentations sexistes. Solidement implantée dans la région Hauts-de-France, elle a construit son expertise au plus près du terrain, en collaboration étroite avec les entreprises locales et les acteurs institutionnels. L'action du CORIF auprès d'entreprises s'articule autour de plusieurs axes complémentaires :

→ Réalisation d'audits et de diagnostics pour identifier les leviers d'amélioration en matière d'égalité et de mixité au sein des organisations

- Accompagnement individuel et collectif, destiné à soutenir les parcours professionnels, notamment des femmes, et à favoriser leur accès à des secteurs traditionnellement peu féminisés
- Conception et animation de formations sur-mesure à destination des équipes RH, des manageurs et des salariés, afin d'intégrer durablement l'égalité et la mixité dans les politiques et pratiques RH
- Sensibilisation et conseil auprès des entreprises et des collectivités pour déconstruire les stéréotypes de genre et promouvoir une culture de l'égalité professionnelle.

ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT D'INTERM'AIDE (59)

Le Pôle Interm'aide est un groupe associatif créé il y a plus de 35 ans par la volonté de mobiliser et fédérer les acteurs publics, mais aussi privés, autour de l'insertion par l'activité économique des personnes les plus éloignées de l'emploi et d'être un acteur complémentaire des dispositifs déjà existants afin de renforcer l'offre d'accompagnement, plus rare à cette époque. L'idée est de répondre à la demande d'activité économique par l'emploi et à la formation des publics en luttant contre toute forme de discrimination.

Le Pôle a créé successivement :

- une entreprise d'insertion, Aliaje, en 1990, qui emploie 5 ETP en parcours ;
- un atelier et chantier d'insertion, Interval, en 1996, qui emploie 82 ETP ;
- une entreprise de travail temporaire d'insertion, Inter'active, en 1999, qui emploie 47 ETP ;
- une structure de services à la personne, Inéa, en 2010, qui emploie 35 ETP et accompagne 225 bénéficiaires.

Afin de mener à bien sa mission, le Pôle Interm'aide a développé plusieurs activités économiques dans différents corps de métiers tels que les espaces verts, la propreté urbaine, l'industrie, la logistique, le bâtiment, le service à la personne, l'entretien, etc. Le Pôle emploie plus de 100 salarié.e.s permanent.e.s et 1 000 en parcours d'insertion. **Le Pôle a fait appel au CORIF afin de l'accompagner dans son travail de rédaction de son accord égalité femmes-hommes qui lui a notamment permis de réaliser un diagnostic de l'impact du genre sur ses différents métiers. Ainsi, si la parité est respectée à l'échelle du Pôle, le groupe employant légèrement plus de femmes que d'hommes, il s'avère que cet équilibre ne tient plus dans une analyse par métier, les métiers dits techniques étant sous-représentés par le genre féminin. Fort de ce travail, le Pôle a continué de bénéficier de l'expertise du CORIF pour former et sensibiliser ses encadrants techniques aux harcèlements et pratiques sexistes.**

CONTACT

→ CORIF,
contact@corif.fr

L'ÉTUDE DE CAS

L'accompagnement de FETE égalité emploi

PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE

Né en 1991 en Bourgogne-Franche-Conté, FETE Égalité Emploi possède aujourd’hui deux entités : une association et une SCIC. Toutes deux poursuivent le même objectif : faire avancer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La SCIC s’occupe plus particulièrement de l’accompagnement des entreprises de plus de 50 salariés sur la négociation des accords relatifs à l’égalité professionnelle. Depuis 2017, la coopérative développe son activité auprès des entreprises des Hauts-de-France. Les axes d’intervention de Femmes Égalité Emploi (nom de la SCIC) sont les suivants :

- Créer un dialogue social équilibré (informations législatives et éléments de compréhension sur l’égalité professionnelle transmis à l’ensemble des partenaires sociaux)

→ Etablir le diagnostic égalité de l’entreprise (analyse des données sexuées et élaboration d’un diagnostic commun à partir des retours de terrain)

→ Réfléchir collectivement sur des actions adaptées

→ Concrétiser l’accord d’égalité professionnelle (appui rédactionnel et définition d’indicateurs chiffrés).

Des partenariats forts ont été tissés par la coopérative avec les syndicats, qui sont sensibilisés à l’égalité professionnelle dans un premier temps. Si l’entreprise souhaite continuer le travail, la coopérative met les syndicats autour de la table, afin d’assurer des négociations justes pour les salariés comme pour les patrons de l’entreprise.

ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT D'ADERMAS (02)

À la demande de la DDETS 02, Femmes Égalité Emploi a accompagné l’Atelier Chantier d’Insertion Adermas à partir de 2023. La coopérative a aidé la structure à répondre aux besoins suivants :

- Couverture de l’association par un accord égalité professionnelle (aide à la recherche d’idées d’actions, aide à la rédaction de l’accord)
- Conclusion d’un accord de méthode permettant à l’entreprise de négocier

un accord égalité d'une durée de 4 ans (à défaut, l'accord égalité professionnelle dispose d'une durée d'un an seulement)

→ Le calcul et la publication de l’index d’égalité professionnelle

→ Information sur la législation liée à la désignation d’un délégué syndical et aux élections du Comité social économique (CSE).

CONTACT

→ FETE Égalité Emploi
contact@fete-equalite.org

L'ÉTUDE DE CAS

L'accompagnement de l'association Galilée

PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE

L'association Galilée existe depuis 2001 et se donne pour mission d'appuyer les acteurs du développement des territoires et, en particulier, ceux qui contribuent au développement durable. Aujourd'hui, l'accompagnement des acteurs de l'économie sociale et solidaire représente 50% des activités de l'association. Le fondateur, Jean-Paul Moutiez, travaille sur les enjeux d'égalité femmes-hommes depuis 35 ans. En 2015, l'association a développé une offre d'accompagnement pour l'égalité femmes-hommes, conçue sur-mesure pour les structures de l'ESS.

Ses axes d'intervention sont les suivants :

- Agir auprès des bénéficiaires, des usagers, des clients, des partenaires pour que progresse la culture de l'égalité
- Agir sur la gestion des ressources humaines pour une égalité réelle entre les salarié.e.s
- Agir sur le projet d'entreprise ou associatif, pour que l'égalité devienne un enjeu partagé.

ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT D'ESPOIR AVENIR (59)

À la demande de Valenciennes Métropole, Galilée a animé une formation de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes auprès d'acteurs de l'ESS en 2023. L'ACI Espoir Avenir, qui participait à cette formation, a souhaité aller plus loin avec un accompagnement individuel, financé par la communauté d'agglomération de Valenciennes dans le cadre de son appel à projets égalité (cf. Coup de projecteur 2). Galilée a aussi assuré l'accompagnement individuel d'Espoir Avenir. Espoir Avenir a pu bénéficier d'un diagnostic de ses pratiques, puis de 4 ateliers, étalés entre décembre 2024 et mai 2025. Les ateliers étaient espacés d'un ou deux mois, pour que les équipes puissent mener un travail d'observation de terrain. Des profils variés sont conviés à ces temps

forts : équipe dirigeante, responsables administratifs, responsables de chantier, etc. Chaque atelier se donne pour objectif de sensibiliser sur différentes thématiques de l'égalité femmes-hommes. Ces sont aussi des espaces d'expression et d'écoute attentives et bienveillantes. Sont notamment abordées les thèmes suivants : les responsabilités de l'employeur, les inégalités au travail, les violences sexistes et sexuelles, la précarité, l'orientation scolaire, pour terminer sur un travail de groupe sur "égalité femmes/hommes : où en sommes-nous à Espoir Avenir ?" Le dernier temps fort de l'accompagnement a permis à la structure de formuler ses objectifs en matière d'égalité professionnelle, et d'esquisser un plan d'actions.

CONTACT

→ Association Galilée,
contact@fete-equalite.org



ON A AUSSI REPÉRÉ...

→ L'association CAPEP – Nord (59) : elle a suivi la démarche de sensibilisation à l'égalité professionnelle dans l'IAE, initiée par l'IRIAE. Elle a ensuite décidé de se faire accompagner par le CORIF pour mettre en place un plan d'action dédié.

Les réflexions de la structure ont porté sur les freins des femmes à la sortie en emploi durable des parcours d'insertion. Ces dernières ont en effet davantage tendance à partir en formation, tandis que les hommes trouvent un emploi plus rapidement. La structure a aussi travaillé sur les sujets de garde d'enfants, une réflexion qui a débouché sur la création d'un guide de contacts permettant de trouver des solutions de gardes adéquates, et la mise en place d'un système d'horaires décalés.

→ Environnement et Solidarité – Pas-de-Calais (62) : l'association participe, par la mise en œuvre d'un atelier chantier d'insertion, à la préservation du Grand Site des 2 Caps dans le cadre de l'opération d'envergure de sauvegarde de ces espaces naturels menée par le Conseil Départemental du Pas-de-Calais. L'équipe est constituée d'un encadrant technique et de 6 salariés en parcours d'insertion. **L'activité étant très physique, sur des sites naturels n'étant pas toujours à proximité de sanitaires, les équipes**

étaient constituées majoritairement d'hommes. En lien avec le Conseil Départemental du Pas-de-Calais, l'association a construit une phase test afin d'inclure du personnel féminin dans cette équipe, en binôme. Cette phase a débuté le 15 juin 2024 par l'embauche de 2 femmes dans l'équipe. Un point régulier avec l'encadrant et l'équipe salariée a été réalisé afin de constater les facilités d'intégrations, les difficultés rencontrées et les axes d'amélioration. Après plusieurs mois et le passage de plusieurs femmes dans l'équipe, la structure s'engage dorénavant à intégrer à minima une femme sur cette opération.

→ Toyota Motor Manufacturing France – Nord (59) : l'entreprise s'est engagée à recruter 500 personnes en CDI entre août 2022 et décembre 2024, dont 200 allocataires du RSA. En octobre 2024, le groupe avait recruté 495 CDI dont 34% de femmes. **L'entreprise accueille aussi en immersion des femmes, dans le cadre du projet Z'elles de l'ACSRV, afin de leur faire découvrir les métiers de l'industrie, rencontrer des agentes de production ou encore se mettre à la place d'une personne nouvellement embauchée dans le centre de formation affilié à TMMF.**

→ HOSMOZ et le Réseau H – Somme (80) : ils ont remporté un appel à projet leur permettant de développer le dispositif innovant "Passer'elles "dans la Somme, plus précisément dans l'agglomération d'Amiens. L'objectif ? **Accompagner les femmes qui sortent d'ESAT vers le milieu ordinaire, à l'aide de stages, de journées découvertes et d'un encadrement bienveillant, qui respecte leur rythme, leurs envies et leurs compétences.** Un groupe de 20 femmes a été présélectionné, 13 d'entre elles ont continué le processus.

→ La Régie de Quartier Impulsion – Pas-de-Calais (62) : a organisé un atelier "**Égalité femmes-hommes dans la société et le monde du travail**", à l'aide d'un support pédagogique au format d'un jeu de l'oie, qui se joue par équipe de deux.

L'objectif de l'atelier étant de prendre conscience de l'évolution de la place de chacun dans la société et le monde du travail.

→ Humando – Somme (80) : les agences de l'ETTI Humando organisent des actions spécifiques pour la journée de la femme, afin de faire découvrir des secteurs d'activité dits masculins à des femmes et vice versa. L'objectif est aussi de lutter contre les préjugés "genrés" sur certains métiers. Au sein des agences d'Amiens et Roye, une visite de chantier a ainsi été organisée en 2025 avec le Groupe L'HOTELLIER pour 10 femmes. Deux d'entre elles ont souhaité poursuivre dans le BTP et pourront bénéficier d'une période d'immersion facilitée, dispositif proposé par France Travail.



LANCEZ-VOUS !

Outils et ressources pour aller plus loin

GUIDES

- Jeu DITO : un quizz ludique sur le droit au travail relatif à la parentalité et aux congés maternité et paternité développé par le CORIF, [à découvrir ici.](#)
- 12 fiches pratiques pour passer de la conviction à l'action : guide pratique de l'UDES relatif à l'égalité femmes-hommes dans l'Economie Sociale et Solidaire (novembre 2022), [à découvrir ici.](#)
- Guide pour l'égalité professionnelle dans les SIAE : guide pratique pour mettre en place un auto-diagnostic et un plan d'action sur l'égalité femmes-hommes dans les SIAE, [à découvrir ici.](#)
- Guide pratique de la féminisation des emplois dans l'industrie : guide pratique à destination de l'écosystème de l'industrie, par la préfecture de la Somme (mai 2023), [à découvrir ici](#)
- Plan d'actions égalité 2024-2026 de Valenciennes Métropole, comprenant les projets de politiques publiques de la ville à cet égard, [à découvrir ici.](#)
- Guide anti-préjugé des femmes dans l'industrie, le BTP et les espaces verts, produit par le CORIF, le PLIE et la Fabrique Défi pour repérer et déconstruire les stéréotypes de genre autour de ces professions, [à découvrir ici.](#)

SITES WEB

- Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations
- CORIF
- FETE Égalité Emploi
- Galilée

* Accès à l'ensemble des panoramas de la collection, des replays des webinaires de présentation et de leurs supports accessibles sur le site de la DREETS Hauts-de-France



REMERCIEMENTS

Merci aux participants à l'enquête en ligne menée au premier trimestre 2025, qui ont permis d'identifier de nombreuses bonnes pratiques. Toutes n'ont pas pu être présentées dans ce panorama, mais nous tenons à remercier particulièrement :

- A Table Citoyens, Claire STANCHIERI, Coordinatrice des Étoiles et des Femmes
- Agglomération Lens-Liévin, Justine GHIGNET, Chargée de développement économique
- Amiens Métropole, Marie MANICACCI, Directrice des achats
- BGE Hauts-de-France, Caroline FRANÇOIS, Directrice adjointe des territoires
- CORIF, Maleka DILMI, Responsable partenariat et consultante
- Environnement et solidarité, EVE, Myriame GILET, Directrice
- FETE Égalité Emploi, Stefan NIKOLIC et Laure CALANDRE, chargés de projets
- GALILÉE, Jean-Paul MOUTIEZ, dirigeant fondateur
- Grands Ensemble, Laurent COURROUBLE, Président
- Groupe STEF, Elise GONFROY-ALLIOT, chargée de mission égalité professionnelle F/H
- Groupe Sylvagreg, Claire HERBAUX, Directrice des ressources humaines
- IRIAE, Sylvain DURSENT, Directeur
- La Fabrique Défi, Yigit AVCI, responsable du pôle adultes, Bertrand SEGUIN, Coordinateur Cité de l'Emploi, Anne Porquet, Responsable Pôle Accompagnement Jeunes et Elisabeth MOLAND, responsable d'unité
- Le Coin familial, Gilbert LECHARDEUR, CIP
- PLIE de l'arrondissement de Béthune, Philippe DEFOSSEZ, Responsable pédagogique
- Recycljouets, Sarah COLLET, Trésorière
- Régie de Quartier Activ'Cités, Marie-Anne COHUET, chargée de développement
- Régie de Quartier Impulsion, Séverine DEFER, Directrice
- Réseau Apure, Marie MANICACCI, Directrice Commande Publique
- Réseau H, Dominique DU PATY, fondatrice et dirigeante
- SOLFA, Agnès HADOCHE, Cheffe de Projet Insertion
- Sport dans la Ville, Mathilde BERTOU, Responsable Sport et Éducation Hauts-de-France
- TMMF, Romain MEJEAN, Manager développement des ressources humaines
- UFA Chambre d'agriculture de LAON, Karima AFEJJAY, enseignante / formatrice
- Université des métiers du nucléaire, Clélia DELANNOY, RH
- Valenciennes Métropole, Pauline HORRENT, chargée de développement Clause sociale d'insertion
- Ville de Dunkerque, Jérôme SWYNGEDAUW, Chef de projet insertion sociale et professionnelle
- Ville de Roubaix, Hugo MANSEL, Chargé de mission RH

