

02

59

60

80



**JOURNÉES  
DÉPARTEMENTALES  
DE L'INCLUSION**



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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

**COLLOQUE**

**LA PLACE DES FEMMES DANS  
LES POLITIQUES D'EMPLOI  
ET D'INSERTION.**

Livret de restitution de l'événement  
organisé à Lille le 13 juin 2025

# ☰ SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>		<b>3</b>
<b>PROPOS INTRODUCTIFS DE MATHILDE ROUE DU CORIF</b>		<b>4</b>
<b>SYNTHÈSE DES TABLES RONDES</b>		<b>5</b>
<b>»</b>	<b>COMMENT AMÉLIORER L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS SUPPORTS MAJORITAIREMENT MASCULINS ?</b>	<b>5</b>
<b>»</b>	<b>MIXITÉ DANS LES STRUCTURES D'INSERTION : DE QUOI PARLE-T-ON ?</b>	<b>7</b>
<b>»</b>	<b>COMMENT LEVER LES FREINS D'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES DANS L'INSERTION ET AU-DELÀ ?</b>	<b>9</b>
<b>BILAN DES TABLES RONDES</b>		<b>11</b>
<b>CONCLUSION</b>		<b>13</b>

# INTRODUCTION

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.

Après un premier événement consacré aux achats publics socialement responsables dans la Somme, un second rendez-vous, animé par la DDETS du Nord et le CORIF, a été dédié à la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Organisée autour de trois tables rondes, cette rencontre a permis de croiser les regards des acteurs de l'insertion sur les enjeux liés à l'accès des femmes à l'emploi, notamment dans les secteurs traditionnellement masculins, ainsi que sur les conditions d'une mixité réelle et les leviers permettant de lever les freins persistants. Elle a également offert un espace de partage de bonnes pratiques à l'échelle régionale, favorisant les échanges entre pairs et contribuant à l'essaimage d'initiatives inspirantes. Dans ce livret de restitution, vous trouverez la synthèse des échanges particulièrement riches qui ont eu lieu au cours de cette demi-journée.

# PROPOS INTRODUCTIFS

**MATHILDE ROUÉ**

Consultante égalité au CORIF

« Le CORIF est une association qui oeuvre depuis plus de 45 ans pour l'égalité professionnelle, la mixité des métiers et l'accès à l'emploi des femmes. Nous faisons de la formation, de l'accompagnement et du conseil dans tous les Hauts-de-France auprès d'un grand nombre d'acteurs : des entreprises, des collectivités, des établissements scolaires. Nous accompagnons également des femmes éloignées de l'emploi dans l'insertion professionnelle.

Plusieurs enjeux demeurent en matière de mixité des métiers. Il s'agit tout d'abord de décorrélérer le genre du travail. Les femmes et les hommes continuent de s'orienter vers des secteurs différents, et on retrouve une majorité de femmes dans un petit nombre de métiers. Ce qui fait qu'elles ont accès à moins d'opportunités d'emploi. De plus, à part l'aide à la personne, les secteurs en tension sont majoritairement occupés par des hommes : le bâtiment, l'industrie, la logistique ou le numérique par exemple.

Si les entreprises s'ouvrent aux femmes, ça leur permet notamment d'avoir un vivier de candidatures plus important.

L'enjeu de la mixité pour les dispositifs d'insertion, c'est de favoriser l'insertion professionnelle pour des femmes. On constate aujourd'hui qu'elles sont moins nombreuses que les hommes dans les dispositifs d'insertion. Il faut mettre en place des actions spécifiques et concrètes pour permettre d'attirer les femmes vers certains métiers de l'insertion et favoriser plus de mixité dans ces dispositifs. À travers cette demi-journée, on a souhaité réunir l'ensemble des acteurs de l'insertion et de l'emploi pour partager un constat commun : nous avons tous et toutes un rôle à jouer pour lever les difficultés d'insertion des femmes dans les dispositifs d'emploi et d'insertion. Nous souhaitons apporter à chaque structure des exemples concrets d'actions inspirantes qui peuvent être mises en place pour faire évoluer la mixité dans leur structure. »

# SYNTHÈSE DES TABLES RONDES

## TABLE RONDE 1 : COMMENT AMÉLIORER L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS SUPPORTS MAJORITAIREMENT MASCULINS ?

La table ronde débute par une présentation des participant·e·s, accompagnée de remerciements pour leur présence. Les échanges s'organisent autour de plusieurs questions visant à mieux comprendre la place des femmes dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), ainsi que les leviers permettant de favoriser leur accès à des secteurs traditionnellement masculins. Dans un premier temps, les intervenant·e·s présentent leurs structures respectives, en précisant le nombre de salarié·e·s ainsi que la nature des activités proposées. Ces éléments permettent de contextualiser les constats partagés par la suite.

Plusieurs observations émergent concernant l'orientation des femmes vers les ACI. Les participant·e·s soulignent des déséquilibres persistants entre femmes et hommes selon les secteurs d'activité, notamment dans le bâtiment. Ces écarts s'expliquent par différents freins, à la fois internes (représentations, manque de confiance) et externes (garde d'enfants, mobilité, stéréotypes professionnels). Des initiatives concrètes sont toutefois mises en place pour favoriser la mobilisation des femmes.

Certaines structures développent des activités spécifiques, comme des chantiers d'entretien ou de nettoyage, afin d'attirer un public féminin. D'autres adaptent les horaires de travail pour mieux concilier vie professionnelle et contraintes personnelles. Le travail avec les prescripteurs et la visibilité des femmes déjà présentes sur les chantiers jouent également un rôle important. Enfin, des dispositifs progressifs d'entrée en chantier permettent de rassurer et d'accompagner les femmes dans la découverte de nouveaux métiers.

Les échanges mettent aussi en lumière plusieurs leviers d'action complémentaires : faire évoluer les représentations des métiers, renforcer l'accompagnement en amont, améliorer les solutions de mobilité, et sensibiliser les entreprises à la mixité. La question de la non-mixité est également abordée comme un levier temporaire permettant à certaines femmes de s'engager plus facilement dans des parcours d'insertion.

Les témoignages des intervenants illustrent ces constats.



Monsieur Bouafia, responsable de l'ACI de FCP à Marcq-en-Barœul, explique que leur chantier bâtiment est exclusivement masculin. Une étude sociologique a permis d'identifier deux freins principaux : les représentations du secteur et les difficultés liées à la garde d'enfants. En réponse, un chantier d'entretien et de nettoyage (EDEN) a été développé, ciblant spécifiquement les femmes, avec des horaires aménagés. Par ailleurs, un dispositif de pré-insertion proposant quelques heures de travail hebdomadaire autour de la construction d'objets en bois a permis d'atteindre une mixité de 50 %. Deux femmes ont ainsi pu intégrer ensuite le secteur du bâtiment, en tant que plaquiste et peintre.

Madame Grodoski, conseillère en insertion professionnelle à l'ACI IRIS Environnement à Escaudain, indique que les femmes représentaient 37 % des effectifs en espaces verts en 2024. Aucun dispositif spécifique n'a été mis en place, mais elle souligne l'évolution des mentalités, l'effet de visibilité des femmes sur les chantiers, ainsi que l'importance d'un discours inclusif auprès des prescripteurs. La présence d'une encadrante technique femme semble

également favoriser cette dynamique. Les salarié·e·s occupent tous les postes sans distinction. Les principales difficultés rencontrées concernent la mobilité, compensée par du covoiturage. Les sorties se font majoritairement vers des métiers féminisés, avec quelques exceptions vers le bâtiment.

Enfin, Monsieur Desgardin, directeur de l'ACI Initiative Jeunesse à Wasquehal, rappelle qu'à l'origine de leur projet, en 2002, il existait peu de postes en insertion pour les femmes. Leur structure propose aujourd'hui des activités variées (bâtiment, restauration, couture), avec une équipe composée exclusivement de femmes. La non-mixité apparaît ici comme un levier facilitant l'engagement : les participantes osent davantage et apprennent dans un environnement bienveillant. Toutefois, certains prescripteurs orientent encore les femmes vers des activités jugées plus traditionnelles, comme la couture. Malgré une forte demande et une liste d'attente importante, les sorties vers le BTP restent difficiles en raison du manque d'ouverture de certaines entreprises à la mixité.

**En conclusion, cette table ronde met en évidence des avancées encourageantes, mais aussi des obstacles persistants. L'amélioration de l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins passe par une action coordonnée sur les représentations, l'accompagnement, l'organisation du travail et l'engagement des acteurs économiques.**

# SYNTHÈSE DES TABLES RONDES

## TABLE RONDE 2 : MIXITÉ DANS LES STRUCTURES D'INSERTION : DE QUOI PARLE-T-ON ?

La seconde table ronde s'ouvre par des remerciements adressés aux participant-e-s, avant d'engager une réflexion collective sur la notion de mixité au sein des structures d'insertion.

Les échanges débutent par une présentation des intervenantes et de leurs structures, permettant de situer les contextes professionnels et les publics accompagnés. Rapidement, la question de la mixité apparaît comme une réalité plurielle, qui dépasse la simple répartition numérique entre femmes et hommes.

Madame Helmer, responsable d'InserTel à Tourcoing, structure rattachée au groupe AlterEos, met en lumière une problématique inversée : celle du manque d'hommes dans le secteur du téléconseil. Dans son équipe d'environ 22 personnes, les femmes représentent entre 80 et 90 % des effectifs. Cette situation reflète une tendance plus large du secteur, largement féminisé. Elle souligne l'importance de faire évoluer les représentations, notamment

du côté des recruteurs, afin de favoriser une plus grande diversité des profils. Les parcours d'insertion proposés débouchent majoritairement sur des métiers du téléconseil, en cohérence avec les projets professionnels initiaux des salarié-e-s. Par ailleurs, un travail spécifique est mené autour de la levée des freins liés à la santé. Madame Pasquier, directrice remplaçante de La Remise enjouée à Villeneuve-d'Ascq, présente une structure où la mixité est plus équilibrée, avec 56 % de femmes parmi les employé-e-s de libre-service et les magasiniers en 2024. Cette mixité repose notamment sur une organisation du travail fondée sur la polyvalence : chaque salarié-e est amené-e à occuper l'ensemble des postes. Elle observe toutefois des différences dans les modes de candidature : les hommes se présentent davantage spontanément, tandis que les femmes répondent plus souvent à des offres, ce qui peut interroger sur le sentiment de légitimité.





Madame Dupont, directrice adjointe du Relais Cambrésis à Saint-Hilaire-lez-Cambrai, évoque une mixité qui apparaît équilibrée en apparence, avec une répartition paritaire entre femmes et hommes. Cependant, cette mixité se révèle inégale selon les activités : les femmes sont davantage présentes sur les postes de vente et de tri, tandis que les hommes occupent majoritairement les fonctions de collecte et de manutention. Elle souligne que ces écarts n'avaient pas été pleinement identifiés auparavant, mettant en évidence l'importance de questionner les biais de perception, notamment chez les prescripteurs.

Au fil des échanges, les participant.e.s s'accordent sur le fait que la mixité ne se limite pas à une question de chiffres, mais implique également une répartition équitable des tâches, une véritable coopération et un environnement de travail inclusif. La question du sexisme, bien que peu explicitement évoquée, reste en toile de fond des discussions.

**En conclusion, cette table ronde souligne la nécessité d'aller au-delà d'une mixité de façade pour tendre vers une mixité réelle, impliquant une réflexion sur les pratiques professionnelles, les représentations et les modalités d'organisation du travail.**

# SYNTHÈSE DES TABLES RONDES

## TABLE RONDE 3 : COMMENT LEVER LES FREINS D'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES DANS L'INSERTION ET AU-DELÀ ?

La troisième table ronde s'attache à identifier et analyser les leviers permettant de lever les freins à l'emploi des femmes, en particulier dans les parcours d'insertion. Après une introduction et des remerciements, les intervenantes présentent leurs dispositifs et actions.

Madame Vanessa Dupuis, directrice du Service d'Intervention à Domicile de l'Arrondissement de Valenciennes (SIDAV), expose une action mise en place depuis 2011 : un dispositif de garde d'enfants à domicile destiné aux parents engagés dans un parcours de réinsertion professionnelle. Ce service, disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, est financé par le Département et la communauté d'agglomération Valenciennes Métropole. Il s'adresse majoritairement à des mères seules, représentant 70 % des bénéficiaires en 2024 et 80 % en 2023. Le dispositif, d'une durée de six mois renouvelable une fois, vise à lever le frein majeur que constitue la garde d'enfants. Un partenariat avec

les Lieux d'Accueil Enfants-Parents (LAEP) permet également d'accompagner les difficultés liées à la séparation.

Madame Cindy Ardevol, directrice du CIAS du Cœur Avesnois, présente quant à elle l'action « Parents vers le travail », un dispositif d'accompagnement d'une durée maximale d'un an. Celui-ci concerne principalement des femmes (98 % des bénéficiaires), souvent allocataires du RSA, avec une forte proportion de jeunes enfants (47 enfants de moins de 3 ans sur 316 accompagnements). Le dispositif repose sur un parcours progressif : temps d'échange, visites de crèches, puis immersion via des demi-journées. Deux crèches partenaires permettent ensuite un accueil régulier, avec des places réservées à temps plein pour les personnes accédant à l'emploi. Des actions collectives viennent compléter cet accompagnement, favorisant la dynamique de groupe et la levée des freins psychosociaux.

SIDAV - Service d'intervention à domicile de l'arrondissement de Valenciennes - 59321

Le Centre Intercommunal d'Action Sociale - Cœur de l'Avesnois

Enfin, Madame Justine Mahieu, responsable du PLIE au sein de la Maison de l'Initiative et de l'Emploi du Roubaisis, apporte un éclairage complémentaire sur les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi, en soulignant l'importance d'un suivi global et individualisé.

Les échanges mettent en évidence que la garde d'enfants constitue un frein majeur à l'insertion professionnelle des femmes, mais aussi que des réponses adaptées, souples et partenariales permettent d'y remédier efficacement. Au-delà de cet enjeu, d'autres pistes d'évolution sont évoquées : renforcer les dispositifs existants, développer de nouvelles solutions d'accueil, et poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle.

**En conclusion, cette table ronde souligne que la levée des freins à l'emploi des femmes repose sur une approche globale, prenant en compte les réalités de vie, les contraintes familiales et les besoins d'accompagnement, afin de sécuriser durablement les parcours d'insertion.**



Le PLIE de Roubaix

# BILAN DES TABLES RONDES

## ACCÈS DES FEMMES, MIXITÉ ET LEVÉE DES FREINS DANS L'INSERTION

Les trois tables rondes ont permis de croiser les regards d'acteurs de l'insertion sur les enjeux d'accès des femmes à l'emploi, en particulier dans les secteurs traditionnellement masculins, ainsi que sur les conditions d'une mixité réelle et les leviers pour lever les freins persistants.

## DES INÉGALITÉS ENCORE MARQUÉES SELON LES SECTEURS

Les échanges mettent en évidence des déséquilibres persistants entre femmes et hommes dans certains domaines d'activité. Les métiers du bâtiment restent majoritairement masculins, tandis que d'autres secteurs, comme le téléconseil ou les services, sont largement féminisés. Ces écarts s'expliquent en grande partie par des représentations sociales encore ancrées, influençant à la fois les choix d'orientation, les pratiques des prescripteurs et les dynamiques de recrutement.

Par ailleurs, la mixité observée dans certaines structures peut être trompeuse : si les effectifs semblent équilibrés, les femmes et les hommes restent souvent répartis sur des postes différenciés, révélant une mixité davantage quantitative que qualitative.

## DES FREINS MULTIPLES À L'ACCÈS ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les freins rencontrés par les femmes dans les parcours d'insertion sont à la fois structurels et individuels. Parmi les principaux obstacles identifiés figurent :

- les contraintes liées à la garde d'enfants, en particulier pour les familles monoparentales ;
- les difficultés de mobilité, notamment dans les territoires peu desservis ;
- le manque de confiance ou le sentiment d'illégitimité face à certains métiers ;

- les représentations genrées des professions, encore très présentes ;
- et, dans certains cas, les difficultés liées à la mixité en entreprise (intégration, regard des autres, manque d'ouverture).

Ces freins nécessitent une prise en compte globale des situations individuelles pour sécuriser les parcours.

## DES PRATIQUES INSPIRANTES POUR FAVORISER LA MOBILISATION DES FEMMES

Plusieurs leviers d'action ont été identifiés à travers les expériences des structures :

- l'adaptation des conditions de travail (horaires aménagés, organisation flexible) ;
- le développement d'activités supports permettant une entrée progressive dans des secteurs moins investis par les femmes ;
- la mise en place de dispositifs de pré-insertion pour tester les métiers et lever les appréhensions ;

- la valorisation de la mixité à travers la visibilité de femmes sur les chantiers et la présence d'encadrantes ;
- le travail étroit avec les prescripteurs pour diversifier les orientations.

**La non-mixité temporaire apparaît également, dans certains contextes, comme un levier facilitant l'engagement des femmes en créant un environnement rassurant.**

## LA GARDE D'ENFANTS : UN LEVIER DÉTERMINANT

La question de la garde d'enfants ressort comme un enjeu central. Des dispositifs innovants, tels que la garde à domicile étendue ou les parcours d'accompagnement vers les structures

d'accueil, montrent leur efficacité pour lever ce frein majeur. L'approche progressive (visites, immersions, accompagnement à la séparation) permet de sécuriser l'entrée dans l'emploi ou la formation.

## VERS UNE MIXITÉ RÉELLE ET DURABLE

Au-delà de l'accès à l'emploi, les échanges soulignent l'importance de construire une mixité réelle, impliquant :

- une répartition équitable des tâches et des postes ;
- une évolution des représentations, tant chez les professionnel-le-s que chez les employeurs ;

- une sensibilisation accrue des entreprises aux enjeux d'égalité et d'inclusion ;
- et un accompagnement renforcé des publics dans la définition de leurs projets professionnels.

## CONCLUSION

Ces tables rondes mettent en lumière des avancées significatives, mais aussi des marges de progression importantes. L'accès des femmes à tous les secteurs d'activité et la construction d'une mixité effective reposent sur une action coordonnée : adaptation des

dispositifs d'insertion, prise en compte des contraintes sociales, évolution des pratiques professionnelles et engagement des acteurs économiques. Une approche globale et partenariale apparaît indispensable pour garantir des parcours d'insertion durables et équitables.

# CONCLUSION

Ces tables rondes mettent en lumière des avancées significatives, mais aussi des marges de progression importantes. L'accès des femmes à tous les secteurs d'activité et la construction d'une mixité effective reposent sur une action coordonnée : adaptation des dispositifs d'insertion,

prise en compte des contraintes sociales, évolution des pratiques professionnelles et engagement des acteurs économiques. Une approche globale et partenariale apparaît indispensable pour garantir des parcours d'insertion durables et équitables.

C'est vraiment un plaisir pour moi de clôturer cette demi-journée de travail qui s'inscrit, vous le savez, dans un cycle de journées départementales organisées, dans l'ensemble de la région des Hauts-de-France, sous l'égide de la Direction Régionale avec l'appui des directions départementales.

Une fois n'est pas coutume, je vais commencer par les remerciements. Je tiens d'abord à vous remercier, vous, qui avez participé ce matin à cette demi-journée de travail.

Cette lutte contre les stéréotypes c'est

un des axes du gouvernement qui est décliné ici au niveau départemental.

Je sais compter sur vous pour favoriser cette mixité et cette égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'emploi et de l'insertion par l'emploi.

Je trouve que ces journées départementales sont très intéressantes et je sais qu'il y en a eu une dans le département de la Somme sur la thématique des achats responsables et je sais qu'elles se tiendront ensuite dans les autres départements.

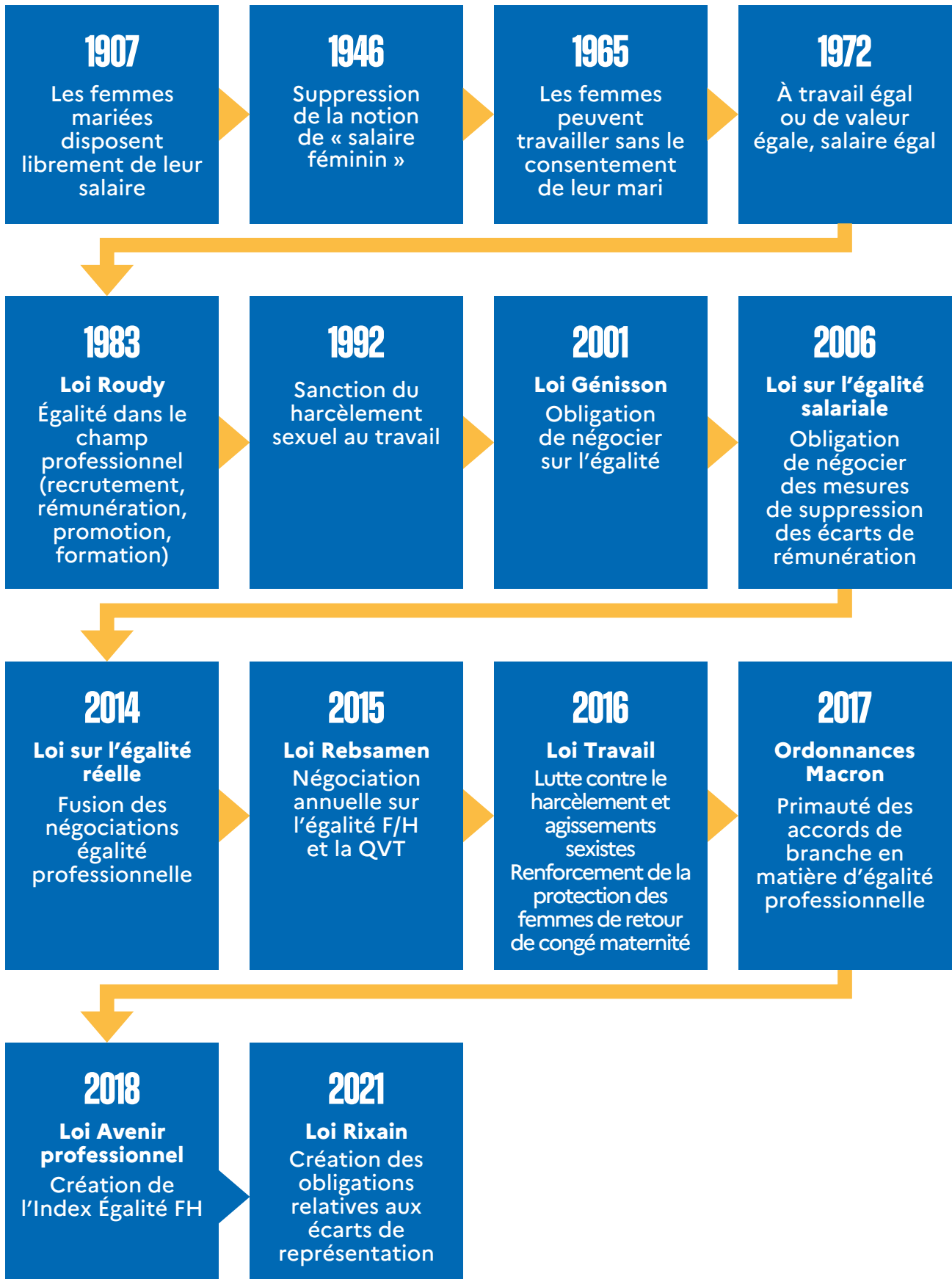
**EMMANUEL RICHARD**

Directeur Régional Adjoint DREETS



## CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Quelques repères dans la progression de l'égalité professionnelle femmes-hommes en France :



## LES ENJEUX DE LA MIXITÉ

La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Par convention<sup>1</sup>, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi. La mixité suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles.

### MIXITÉ ET NON MIXITÉ DANS L'ESS : UNE FORTE DISPARITÉ SELON LES BRANCHES

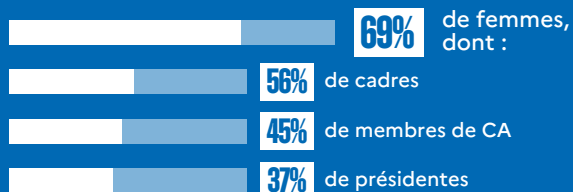
#### PROPORTION DES FEMMES DANS LA BRANCHE

Acteurs du lien social et familial	Aide, accompagnement, soins et service à domicile	Animation	Ateliers et chantiers d'insertion
86 %	96,5 %	64 %	39,37 %
Missions locales et PAIO	Sanitaire, sociale et médico-sociale	Mutualité	Organismes gestionnaires de FSJT
80 %	75 %	76 %	61 %
Personnels des PACT et ARIM	Radio	Régies de quartier	SCOP et SCIC
68 %	38 %	42 %	30 %
	Sport	Tourisme social et familial	
	36,5 %	55,3 %	

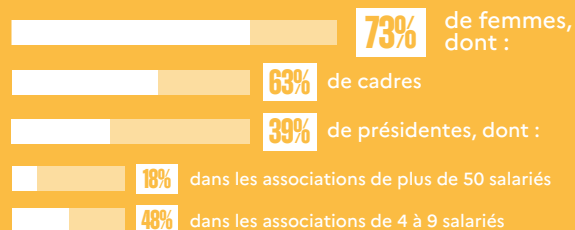
Source : [État des lieux global de l'égalité professionnelle dans les branches de l'ESS - UDES 06/2021](#)

# L'ESS, C'EST **69%** DE FEMMES\*

ET **16,8%** ÉCART DE SALAIRE

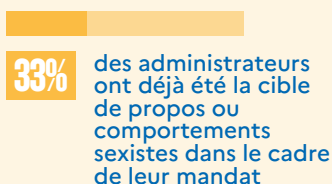


# ASSOCIATIONS\*\*\*\*



## FOCUS GOUVERNANCE\*\*

Absence de renouvellement :



## MUTUELLES\*\*\*\*



## COOPÉRATIVES\*\*\*\*



## FONDATEIONS\*\*\*\*



## ENTREPRISES SOCIALES\*\*\*\*



### Sources :

\*Données : Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS - CNCRESS Enquête gouvernance 2019.

\*\*Enquête CES et Centre de recherche sur les associations | Le Paysage associatif français, 2018 et Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS - CNCRESS Enquête gouvernance 2019.

\*\*\*Rapport triennal de février 2017 du Conseil supérieur de l'ESS, Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS - CNCRESS Enquête gouvernance 2019, Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS - CNCRESS, d'après INSEE-CLAP, 2015