



CORIF

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2022

SOMMAIRE

Introduction	3
2022, Travail avec les professionnels et les publics	6
Ingénierie	31
Accompagnement des entreprises	37
Accompagnement des collectivités territoriales	45

En interne, l'année 2022 a été marquée par :

- Le **départ en retraite de Michèle Préfaut** : Annabel Molliard-Hubert est à présent la directrice du CORIF. Sa formation auprès de l'équipe dès septembre 2022 lui a permis de prendre la direction en ayant déjà une bonne connaissance de ses missions et des objectifs généraux du CORIF.
- La **fin du contrat d'apprentissage de Cléa Rousseau** : Cléa a ensuite été embauchée au CORIF en tant que Chargée de projets Égalité femmes-hommes.
- Le **départ de Marie Trotreau** : Les ateliers et les projets qu'elle menait ont été répartis et poursuivis par les Consultantes Égalité femmes-hommes en fonction des compétences particulières de chacune.



Michèle PREFAUT

Directrice et Consultante Égalité femmes-hommes



Céline GOUPIL

Consultante Égalité femmes-hommes



Pascale CHOQUET

Consultante Égalité femmes-hommes



Annabel MOLLIARD-HUBERT

Directrice adjointe et Consultante Égalité femmes-hommes



Juliette MAILLARD-SOBIESKI

Consultante Égalité femmes-hommes



Marie TROTREAU

Consultante Égalité femmes-hommes



Maleka DILMI

Responsable des partenaires et Consultante Égalité femmes-hommes



Mathilde ROUÉ

Consultante Égalité femmes-hommes



Cléa ROUSSEAU

Chargée de projets Égalité femmes-hommes



Catherine BRESSON

Secrétaire Comptable

Ce rapport synthétise les activités menées par l'équipe et les bénévoles du CORIF en 2022.



Le CORIF œuvre dans la région depuis 40 ans pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mixité et lutter contre toutes formes de discriminations sexistes, à travers des actions :

- D'accueil personnalisé, de bilans et de formations : pour accompagner des femmes dans leur projet et leur insertion professionnels,
- D'interventions auprès de tous publics : pour faire reculer les stéréotypes sexistes,
- D'analyse et de recherche : pour comprendre les mutations de notre société et adapter nos actions au réel,
- D'expérimentation, de création et de diffusion d'outils innovants,
- De conseil et d'expertise : pour sensibiliser, informer et accompagner les institutionnels, les acteurs et actrices socio-professionnels dans leurs pratiques autour de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nos actions sur ces différents champs sont articulées et en cohérence avec notre projet global, dont la finalité est l'accès à l'emploi durable et de qualité pour toutes les femmes de notre région.



Connaître les freins à la reprise d'un emploi des femmes

Accompagnement de femmes

Formation des acteur.rice.s de l'insertion, de l'emploi et de la formation



Diagnostic Égalité

Formation des salarié.e.s

Intégration de salarié.e.s dans un milieu non mixte

VEILLE (Règlementaire, outils, besoins) - ÉTUDE - EXPERTISE - INGÉNIERIE

**PERMETTRE
L'ACCÈS À
L'EMPLOI
DURABLE ET DE
QUALITE POUR
TOUTES LES
FEMMES**

Sensibilisation aux stéréotypes

Orientation non genrée

Relations filles/garçons



Budget genré

La charte européenne de l'égalité

Formations des élu.e.s et salarié.e.s

Action Égalité dans la cité





BILAN DE L'ACTION 2022

ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- 
- **Au Total :**
- 565 professionnel.le.s ont été sensibilisé.e.s et/ou formé.e.s.**
 - 380 femmes et 39 hommes ont été sensibilisé.e.s, accompagné.e.s et/ou formé.e.s.**
 - 1490 élèves ont été sensibilisé.e.s.**
- 

2022, TRAVAIL AVEC LES PROFESSIONNELS ET LES PUBLICS

Le CORIF a organisé et participé tout au long de l'année 2022 à de nombreux accompagnements inscrits dans la stratégie de promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes, dans l'ensemble de la région Hauts-de-France.

L'objectif étant toujours de développer et soutenir des propositions et initiatives concrètes élaborées par les femmes, les entreprises, les collectivités territoriales et les organismes d'éducation et d'orientation.

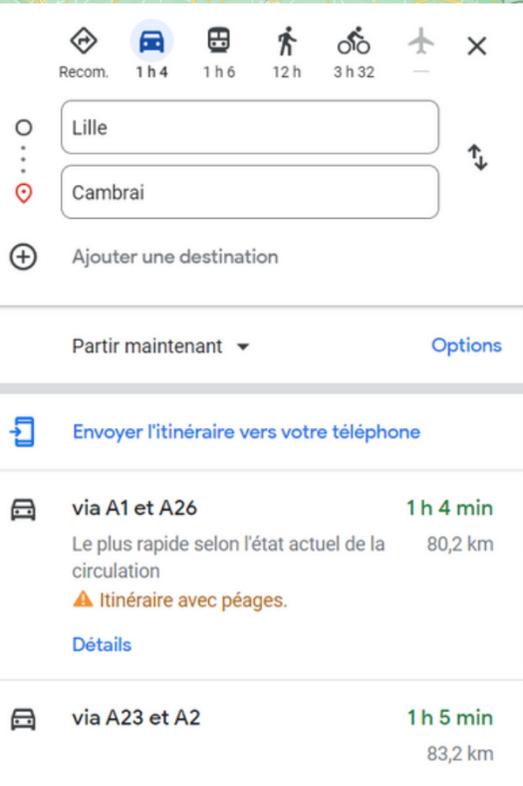
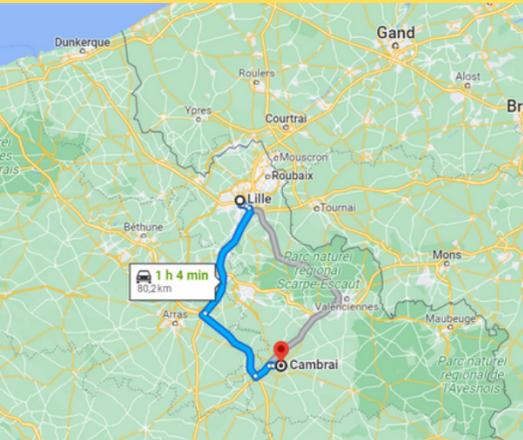


45 ACTIONS EN DIRECTION
DES PUBLICS

31 FORMATIONS DE
PROFESSIONNELS

NORD

Territoire de Cambrai, Caudry, Le Cateau



Formation des professionnel.le.s

- Trois journées de formation "**OPEN Pros**" destinées à outiller les professionnel.le.s pour **favoriser l'accompagnement et l'orientation de leur public femmes vers des métiers où elles ne s'orientent pas spontanément, et particulièrement les métiers du BTP**. L'objectif est de permettre que les femmes puissent saisir comme les hommes les opportunités d'emploi créées par la construction du Canal Seine Nord, notamment dans le cadre des clauses d'insertion.
- Une journée de formation sur **l'accompagnement des femmes dans la conciliation de leur rôle de mère avec la reprise d'activité**.



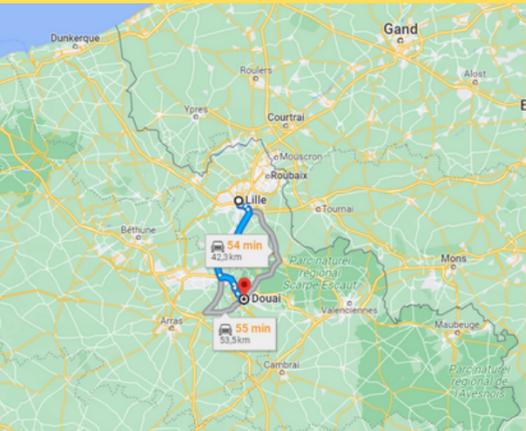
Action en direction des publics

- "**AMINA**" (**Accompagner les Mères et Initier de Nouvelles Aspirations**) : destinée à des femmes bénéficiaires du RSA pour leur permettre de renforcer leur sentiment d'efficacité personnelle, de réfléchir à comment se projeter en tant que mère sur le marché de l'emploi, d'élargir leurs choix professionnels.
- Nouvelle action à Le Cateau Cambrésis dans le cadre du dispositif Culture et Insertion, visant à permettre aux participantes **de s'approprier l'espace public**, d'identifier et partager les lieux ressources de la ville (santé, emploi, formation...). Réalisation d'une carte sensible : représentation matérielle de la ville telle que les femmes la vivent et se l'approprient. Des QR Code avec des enregistrements effectués par les femmes complètent cette carte.



NORD

Territoire de Douai



Recom. 46 min 34 min 7 h 1 h 55

Lille

Douai

Ajouter une destination

Partir maintenant Options

Envoyer l'itinéraire vers votre téléphone

via A1	46 min
Le plus rapide selon l'état actuel de la circulation	
40,7 km	
Détails	
via A23	54 min
Trafic fluide, comme d'habitude	
42,4 km	
via A1 et D950	55 min
Trafic fluide, comme d'habitude	
53,5 km	



Formation des professionnel.le.s et action en direction des publics

- **Accompagnement de la ville de Douai** pour la mise en place d'actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes : sensibilisations auprès des élu.e.s, des agent.e.s, des partenaires associatifs. Outillage des partenaires associatifs.
- **Intervention lors de la journée "Envies d'emploi : les métiers des SAP"** organisées par le PLIE du Douaisis. Animation d'un atelier sur les préjugés liés à l'exercice de certains métiers par les femmes.
- **Participation aux "ateliers de l'industrie" organisés par Douaisis Agglo.** Le CORIF y a tenu un stand et est intervenu à la table ronde "féminisation des métiers de l'industrie".
- **Organisation et animation à Douai du forum "Des métiers pour elles"**, pour favoriser l'ouverture des femmes aux métiers de l'industrie et de la logistique.



Formation des professionnel.le.s

- Animation d'une journée de formation auprès de **16 professionnel.le.s de l'insertion, l'orientation, l'emploi et la jeunesse sur l'impact des stéréotypes et l'accompagnement des femmes à la reprise d'activité.**

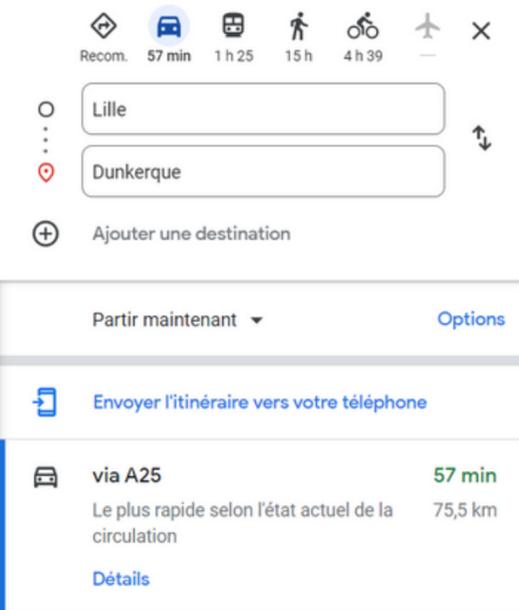
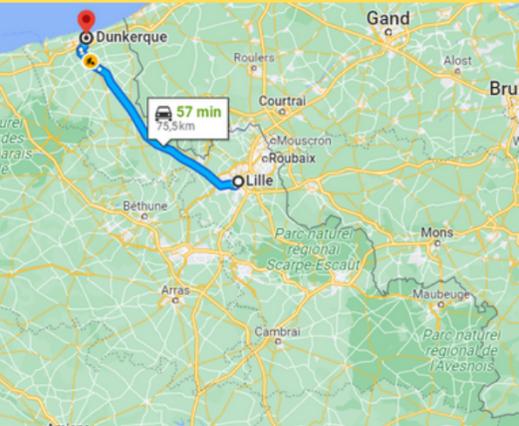


Action en direction des publics

- **"AMINA" (Accompagner les Mères et Initier de Nouvelles Aspirations)** : destinées à des femmes allocataires du RSA de Douai, demandeuses d'emploi ou inactives, ne s'autorisant pas ou plus une projection dans l'emploi, dont la maternité constitue un frein. L'objectif était d'amener ces femmes à questionner leurs représentations sur la place des femmes dans la société, et notamment le rôle de mère au foyer, et de leur faire connaître les ressources du territoire en matière d'accompagnement à une reprise d'emploi adaptée. Deux actions ont eu lieu : l'une à Arleux, de février à avril, que 6 femmes ont suivie (9 ateliers collectifs et 2 entretiens individuels), l'autre à Dorignies, d'avril à juillet, qui a touché 9 femmes . **90 % des femmes ayant suivi ces actions se projettent aujourd'hui vers la formation ou l'emploi.**
- Interventions à la demande de l'AFPA de Cantin dans deux actions de **sensibilisation de femmes aux métiers du bâtiment, du transport et de la logistique.**
- Intervention au sein de Pôle Emploi de Sin le Noble pour déconstruire les stéréotypes de genre et les **sensibiliser à la mixité des métiers.**
- **Animation d'un évènement Numeriqu'elles** à Boulogne sur mer.

NORD

Territoire de Dunkerque

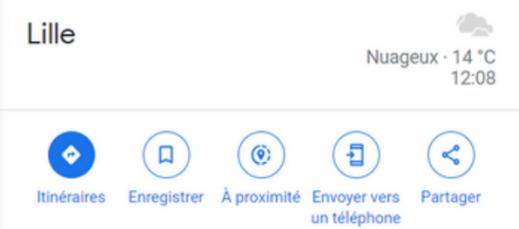


Action en direction des publics

- Animation d'interventions sur **les stéréotypes et l'orientation sans déterminisme de sexe** dans les collèges Lucie Aubrac de Dunkerque, Westhoek de Coudekerque Branche, Moulin Rouge de Grande Synthe et Arthur Van Hecke de Dunkerque dans le cadre du dispositif PPE de FACE MEL

NORD

Territoire de Lille Métropole



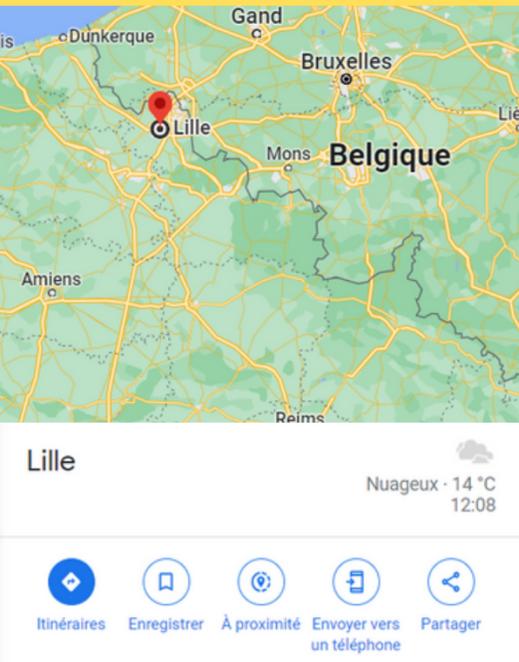
Formation des professionnel.le.s et action en direction des publics

- Formation des bénévoles de **Radio Campus** (radio associative) à la prévention des Violences Sexistes et Sexuelles. Mise en place d'un plan d'actions
- Intervention à l'événement Industri'elles du **GRETA**



Formation des professionnel.le.s

- Mise en œuvre avec la chargée de mission du territoire de Lille d'un **dispositif de formation des organismes de formation qualifiants pour y favoriser la présence des femmes** : proposition de 3 jours de formation. 2 organismes ont adhéré à cette démarche : **l'ASSIFEP et AMIGRAF**.
- **Formation de l'équipe de la FCP à Marquettes les Lille** : une journée sur la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes et une journée sur la prévention du sexisme.
- Animation de deux journées de **formation sur l'égalité femmes-hommes** auprès de **LSI**. Animation d'une journée d'approfondissement "**conciliation**" et "**argumentaire**".
- Accompagnement de 6 animateur.rice.s de centres sociaux de Lille (Lazarre Garreau, Chemin rouge, Arbrisseau) : ateliers d'analyse de pratiques et de co-construction pour favoriser une meilleure inclusion des filles et promouvoir la mixité dans les activités proposées.
- Intervention à la Catho le 8 mars sur les bonnes pratiques pour recruter les femmes dans la tech.
- Intervention à Pop school le 10 mars sur le numérique et la place des femmes.
- Intervention à la table ronde sur le numérique le 29/09 avec le GRETA.



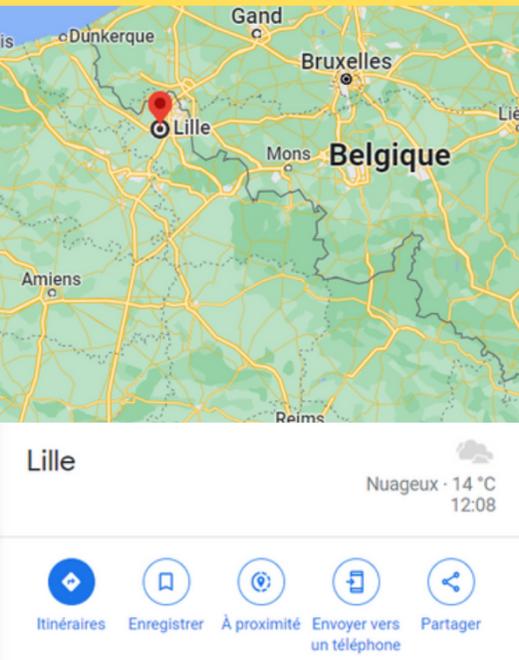
Action en direction des publics

- Animation d'interventions sur les **stéréotypes et l'orientation sans déterminisme de sexe**, auprès des collèges Rouges Barres, Makeba, Nina Simone de Lille, Anatole France de Ronchin, Verlaine de Lille, Camille Claudel et Arthur Rimbaud de Villeneuve d'Ascq, Lazaro de Marcq en Baroeul, François Rabelais de Mons en Baroeul, Miriam Makeba de Lille, Jean Jaures de Lomme et Emile Zola de Wattlelos, dans le cadre du dispositif PPE de FACE MEL.
- **Animation d'ateliers de sensibilisation à l'impact des stéréotypes sur l'orientation auprès du collège Lucie Aubrac de Tourcoing.**
- **Action d'aide à l'élargissement des choix et de découverte de l'environnement économique** pour des **femmes** bénéficiaires du PLIE de Lille et d'autres bénéficiaires du RSA. Action articulée autour d'ateliers collectifs, d'entretiens individuels et la participation éventuelle à l'un des 4 trecks organisés dans le cadre d'un parcours géré par les référent.e.s PLIE ou RSA de chaque bénéficiaire.
- Action de remobilisation à l'emploi et travail sur les freins périphériques pour des femmes issues des QP de Fives, Lille Sud, Bois Blancs, Wazemmes, Moulins, Faubourg de Béthune.





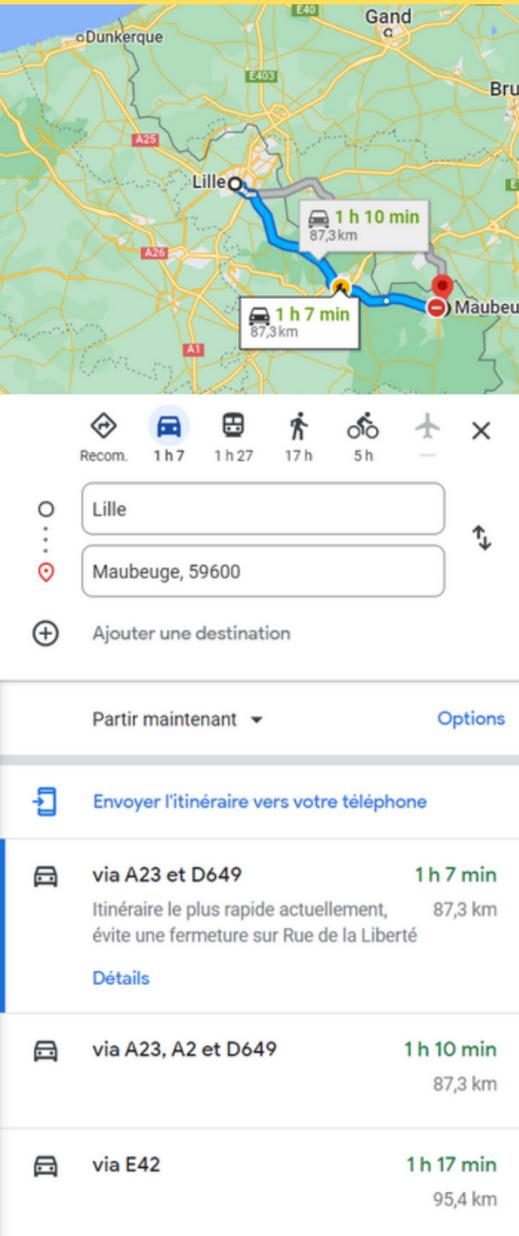
Action en direction des publics



- Fin de l'action Etinc'elles, visant la remobilisation de femmes des quartiers prioritaires d'Armentières
- Accompagnement individuel de 30 femmes à la recherche urgente d'un emploi : femmes victimes de violence pour la plupart, et/ou ne pouvant pas bénéficier de dispositifs de droit commun parce que ne rentrant pas dans les publics bénéficiaires (QPV, RSA, etc.), et/ou démunies par rapport à la recherche d'emploi. Nous avons notamment proposé à certaines d'entre elles une action en partenariat avec PROMOD.
- **Action de remobilisation "Les Entrepreneuses", sur 3 quartiers prioritaires** (Faubourg de Béthune à Lille, Les Oliveaux à Loos et Blanc Riez à Wattignies) visant à permettre aux femmes de s'approprier leur parcours de vie pour se projeter vers un parcours professionnel.
- Mise en oeuvre d'une action à destination de mamans seules avec des enfants visant à constituer un réseau d'entraide entre mamans isolées et précaires : le **réseau « SOL »**.
- **Participation au Forum Numérik Days** au Centre Social Projet du Faubourg de Béthune : tenue d'un stand de sensibilisation à la place des femmes dans le numérique.
- 4 demi-journées de formation ont été animées par le CORIF dans le cadre d'une **POE pour ENEDIS** avec pour objectifs de faire prendre conscience que la mixité est un construit dont chacun.e est acteur.e, de définir la mixité, en définir les intérêts dans le monde de l'entreprise, et de travailler sur la **posture professionnelle**. Repérer les propos, attitudes, et modes favorisant des relations mixtes et égalitaires. **8 hommes y ont participé**.
- Animation d'un événement **Numeriqu'elles auprès de 120 collégiennes et Lycéennes**, le 22 mars à Lille
- Participation au Temps fort sur le numérique à Pévèle Carembault le 18 novembre 2022 : sensibilisation sur la place des femmes dans le numérique auprès de **92 élèves**.
- Intervention sur l'orientation au Lycée Pasteur à Lille auprès de **30 élu.e.s CVL** (15 filles, 15 garçons)

NORD

Territoire de Maubeuge



Formation des professionnel.le.s

Appui-conseil auprès du service Politique de la Ville de la CAMVS pour la cotation des dossiers déposés, la montée en cotation des dossiers non recevables. Accompagnement de **5 porteurs de projets** pour la prise en compte de l'égalité dans leur projet

Une journée de sensibilisation + 1/2 journée d'outillage sur l'égalité femmes-hommes auprès de **7 "répliquant.e.s"** formé.e.s dans le cadre de la Politique de la Ville de la CAMVS. L'objectif étant de leur permettre d'intervenir sur ce sujet dans les établissements scolaires de l'agglomération ou auprès de leurs propre public. Suivi des interventions réalisées.

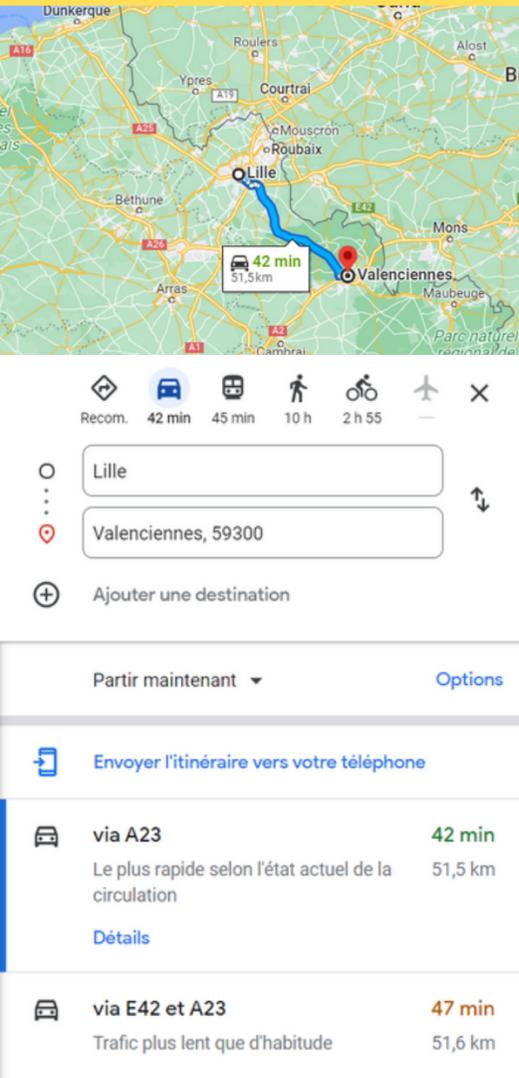


Action en direction des publics

Animation d'interventions sur les **stéréotypes et l'orientation sans déterminisme de sexe**, auprès de **21 élèves** (8 filles, 10 garçons, 3 autres) des collèges Chasse Royale de Valenciennes, Jean Jaures de Vieux Condé, Jehan Froissart de Quiévreachain et Paul Eluard de Beuvrage, dans le cadre du dispositif PPE de FACE MEL.

NORD

Territoire Raismes et Valenciennes



Formation des professionnel.le.s et action en direction des publics

- Participation à un forum à Lourche sur la question de **l'emploi des femmes**, auprès de **10 femmes**, et participation à une table ronde auprès de **30 professionnel.le.s et financeurs** sur l'égalité professionnelle et l'emploi des femmes

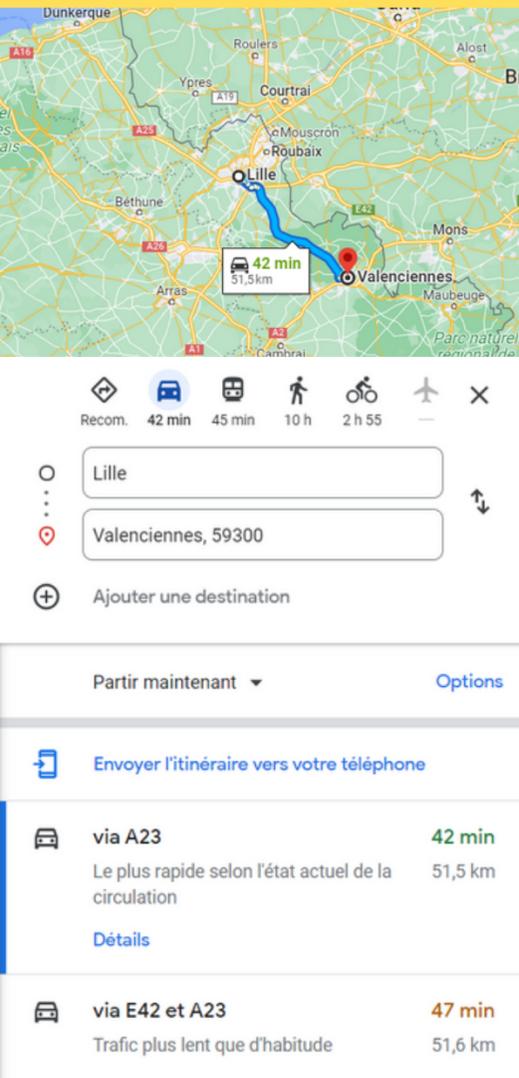


Formation des professionnel.le.s

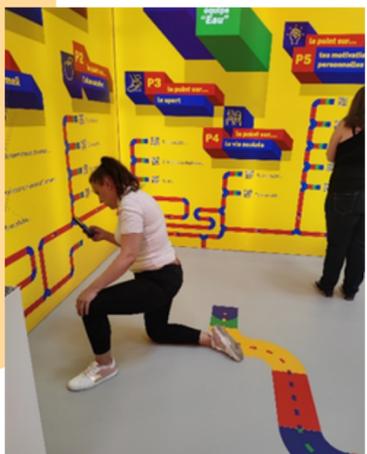
- Animation d'une journée de formation à l'égalité femmes-hommes en direction de **13 CIP** et chargé.e.s de projet des Apprentis d'Auteuil
- Animation 6 demi-journées de formation auprès de **45 porteur.euses de projets** pour qu'ils et elles intègrent l'égalité femmes hommes dans leurs projets d'intervention auprès des publics des quartiers politique de la ville.
- Animation de deux demi-journées de formation en direction de **5 animateurs.trices des centres sociaux de l'ACSRV** sur l'égalité fille garçon afin de les doter d'une culture commune et de les outiller pour intégrer dans leurs pratiques et les activités proposées la lutte contre les inégalités femmes hommes et filles/garçons
- Animation d'une journée de formation sur l'égalité femmes-hommes auprès de **5 professionnel.le.s de Wallers**



Action en direction des publics



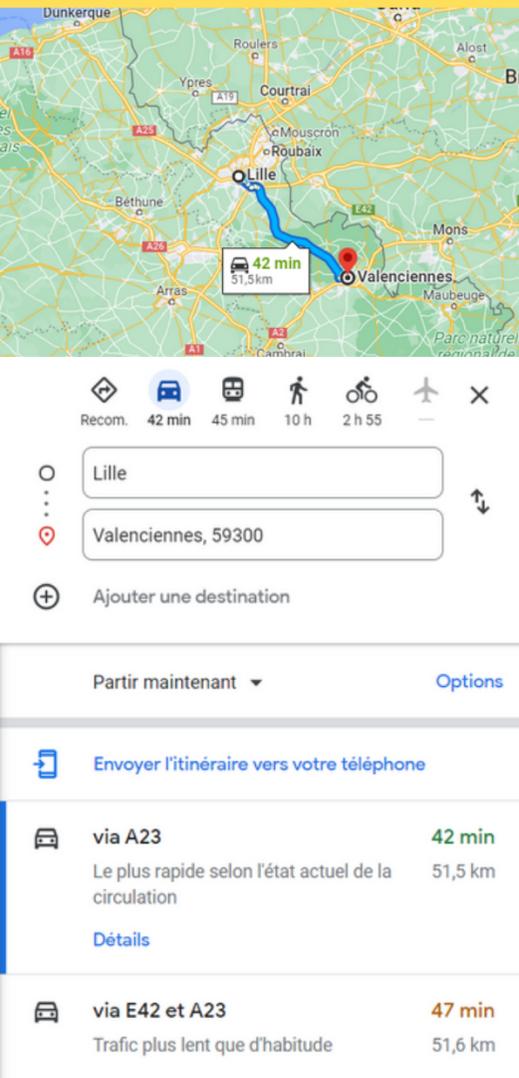
- **FAME** (Femmes : Accès Vers des Métiers Epanouissants) à **Anzin**. Cette action, financée par le Département du Nord, est à destination des femmes en situation de monoparentalité qui sont bénéficiaires du RSA. Son objectif est de lever les freins à l'emploi afin qu'elles s'inscrivent sur un parcours d'insertion professionnelle et de découvrir des métiers. A l'issue de l'action, 1 femme a rendez-vous avec la BGE pour créer son entreprise, 1 souhaite entrer en ACI, 2 sont en recherche active d'emploi, 1 est en attente pour entrer en formation.
- Animation d'un **événement Numérique'elles auprès de 100 collégiennes et Lycéennes**, le 28 mars à Valenciennes
- Action "**Femmes et Sport**" à **Saint Amand**. Cette action, menée en partenariat avec Pôle Emploi, Saint Amand Handball Club Porte du Hainaut et l'Écurie, est de remobiliser vers l'emploi un groupe de jeunes femmes via le sport (Handfit), des ateliers artistiques et créatifs et des ateliers pour travailler la confiance en soi, et la levée d'une partie, voire de la totalité, des freins empêchant ces femmes de revenir vers l'emploi. **10 femmes** ont suivi cette action. A l'issue de l'action, 1 est à l'emploi, 1 en formation, 2 en attente d'entrer en formation, 4 sont suivies par le PLIE ou Pôle Emploi.
- **Mise en place de deux actions de remobilisation vers l'emploi de femmes très éloignées de l'emploi issues des quartiers prioritaires** de Raismes et Wallers (actions REINE : Réfléchir et Elaborer des Itinéraires Nouveaux et Epanouissants). Respectivement 9 et 6 femmes accompagnées. **Résultats**: 3 Prises de postes (2 CDDI + 1 CDD), 5 suivis PLIE, 3 Mises en relation avec Réseau Conseil entreprise, 2 en stage découverte des métiers, 2 en attente de formation de remise à niveau.





Action en direction des publics

- Animation d'une journée de **sensibilisation de 6 femmes sur les stéréotypes et leurs impacts sur l'orientation et l'emploi des femmes**, dans le cadre d'un projet de Pôle Emploi Anzin visant à favoriser l'insertion des femmes dans les métiers de l'industrie.
- Animation d'interventions sur les stéréotypes et l'orientation sans déterminisme de sexe, auprès de **139 élèves** (79 filles, 58 garçons, 2 autres) de 6 classes de 4ème du collège Pierre Gilles de Gênes de Petite Forêt
- Participation au forum de l'orientation et de l'égalité du Collège Madame d'Epinau d'Aulnoy lez Valenciennes destinés aux élèves de 3ème (montrer que tous les élèves, filles ou garçons peuvent réussir, s'épanouir dans un projet professionnel et avoir de l'ambition) : **93 élèves sensibilisé.e.s** (44 filles, 49 garçons).



NORD

Territoire Pévèle Carembault



Action en direction des publics

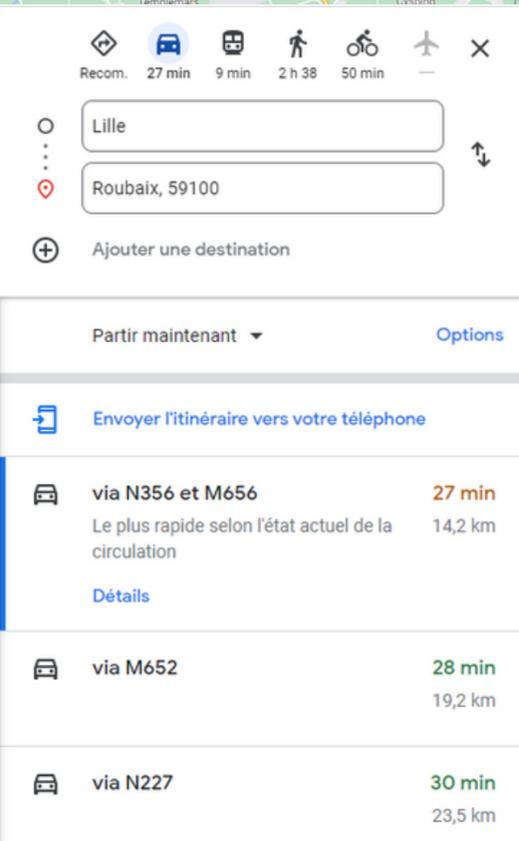
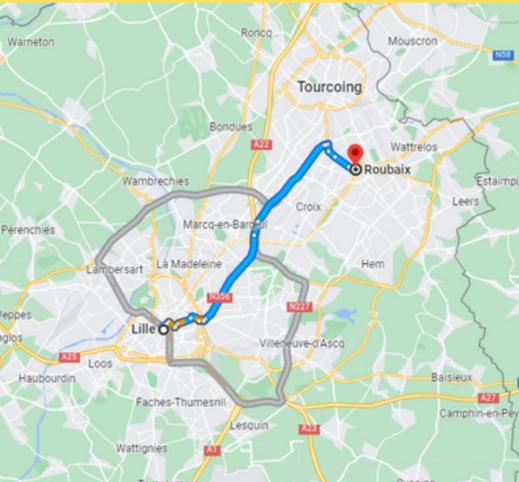
Participation au Temps fort sur le numérique à Pévèle Carembault le 18 novembre 2022 : sensibilisation sur la place des femmes dans le numérique auprès de **92 élèves**.

The screenshot shows a Google Maps navigation interface. At the top, there is a map with a blue route highlighted. Below the map, there are icons for different transport modes: car (31 min, 31.5 km), walking (4 h 16), and bicycle (1 h 13). The starting point is 'Lille' and the destination is 'Communauté de Communes Pévèle-Carembault'. Below the transport mode icons, there are input fields for the start and end points, and a button to 'Ajouter une destination'. At the bottom, there are three route options listed:

Route	Time	Distance
via A23 Le plus rapide selon l'état actuel de la circulation	31 min	31,5 km
via A1	32 min	24,1 km
via D549	35 min	25,4 km

NORD

Territoire de Roubaix - Tourcoing



Formation des professionnel.le.s

Animation d'une journée de sensibilisation à l'**égalité femmes-hommes** auprès de **15 éducateur.rice.s sportif.ve.s** de Sport dans la ville pour qu'ils et elles puissent mettre en œuvre des activités favorisant la mixité



Action en direction des publics

Dans le cadre de sa participation au collectif HTM'Elles (initié par les membres du SPELOF de la métropole lilloise, avec pour objectif d'**accroître la féminisation de la filière du numérique**), le CORIF a accompagné **6 femmes** sur du coaching individualisé;

Animation en mai d'interventions sur les **stéréotypes et l'orientation sans déterminisme de sexe**, auprès de 9 classes de 4ème du collège Lucie Aubrac de Tourcoing, soit **149 élèves** (75 filles, 74 garçons)



Formation des professionnel.le.s

Animation d'une formation "communiquer sans stéréotype de sexe" dans le cadre du plan de lutte contre les violences faites aux femmes de la DDDFE du Pas-de-Calais. **13 participant.e.s associatifs et institutionnels**



Pas-de-Calais

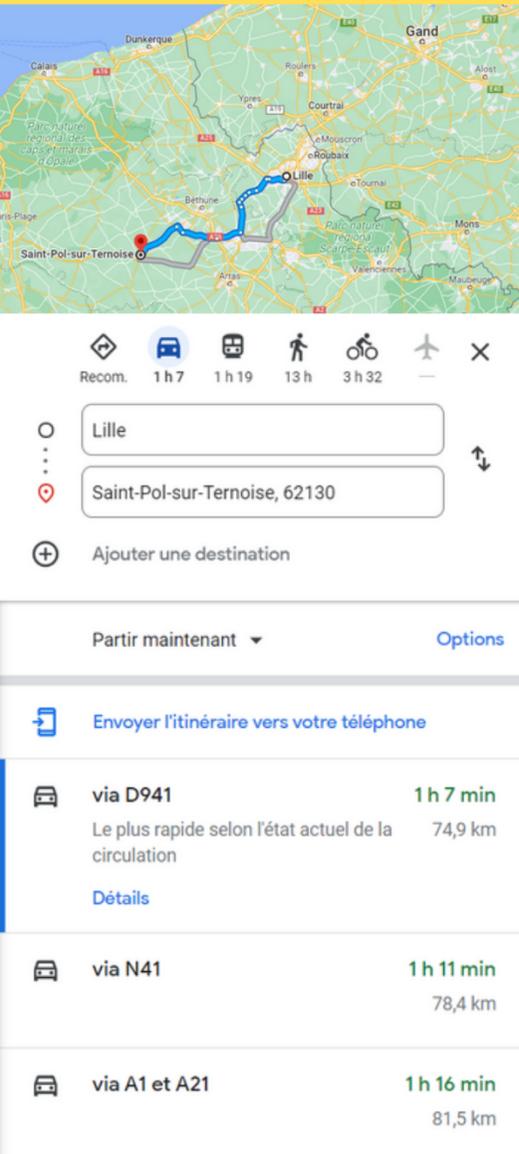
Itinéraires Enregistrer À proximité Envoyer vers un téléphone Partager

En bref

Le Pas-de-Calais est un département français, qui doit son nom au pas de Calais, le détroit qui le sépare de l'Angleterre. La préfecture de ce départe... [Plus](#)

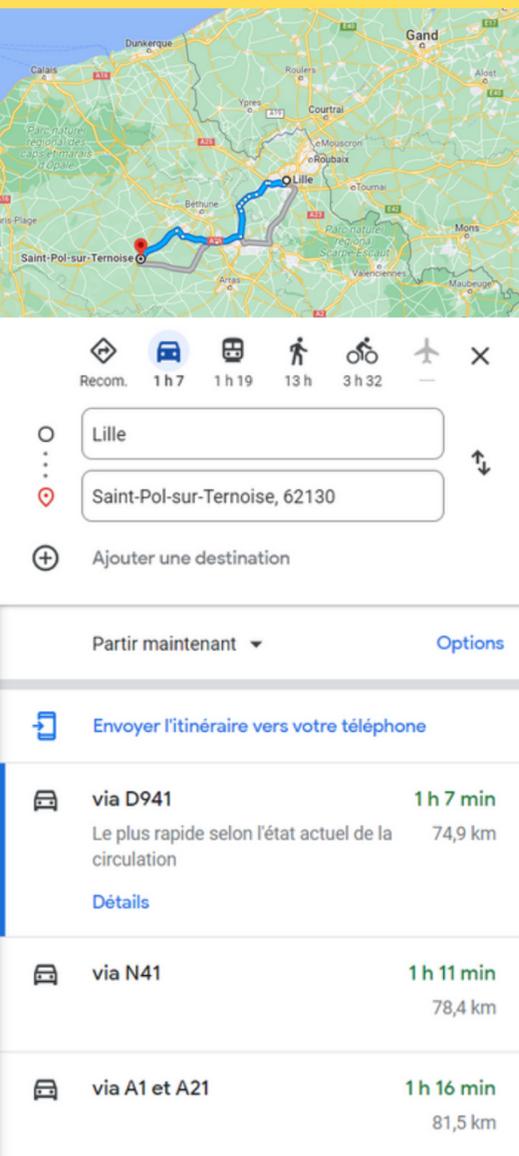


Formation des professionnel.le.s



Trois journées de formation "**OPEN Pros**" destinées à outiller les professionnel.le.s pour **favoriser l'accompagnement et l'orientation de leur public femmes vers des métiers où elles ne s'orientent pas spontanément, et particulièrement les métiers du BTP**. L'objectif est de permettre que les femmes puissent saisir comme les hommes les opportunités d'emploi créées par la construction du Canal Seine Nord, notamment dans le cadre des clauses d'insertion. **11 professionnel.le.s** du territoire ont suivi ce cycle de formation.

Poursuite de la **formation des référentes IEJ du CFA Jean Bosco sur l'élargissement des choix professionnels** de leurs publics et la mise en œuvre de contenus adaptés à leurs publics (une journée pour **9 personnes**).



Action en direction des publics

- Fin de l'action **REPARTIR (REconnaitre son Potentiel, ARTiculer ses Rôles familiaux et professionnels)** engagée depuis 2018 dans les QP de la communauté Urbaine d'Arras, et qui se décline en deux parties de 5 à 6 ateliers chacune : la première partie a pour objectif de travailler sur la question de la conciliation du rôle de mère avec une reprise d'activité, la deuxième partie est plus orientée sur la découverte d'horizons professionnels élargis.

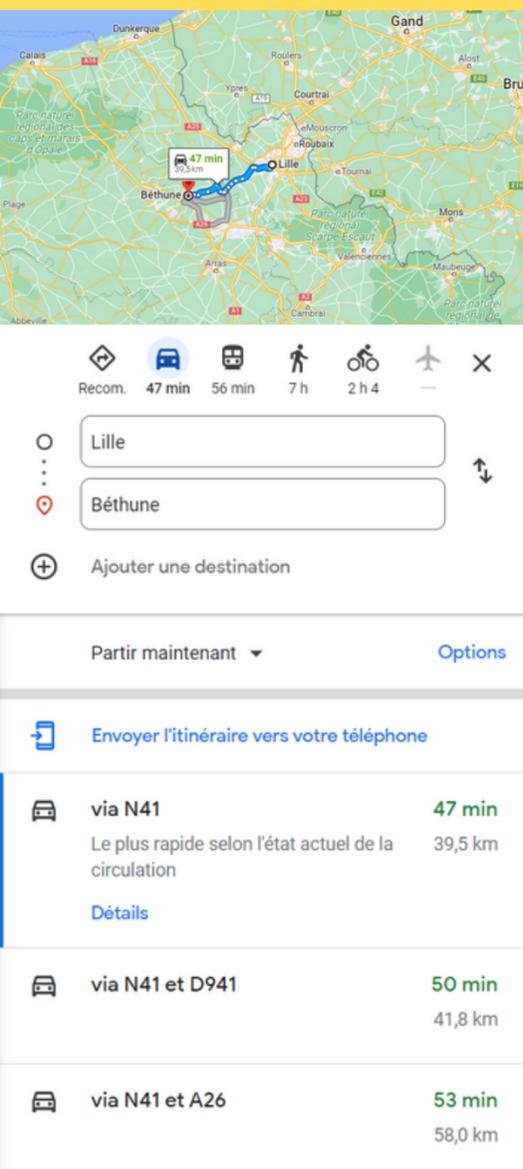
Cette action s'est terminée en 2022 par la mise en oeuvre des ateliers d'**aide à l'élargissement des choix pour 12 femmes** des quartiers d'Arras Ouest et Achicourt.



- Début de l'action **OPEN (s'Ouvrir Professionnellement à des Environnements Nouveaux)** ayant pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des femmes éloignées de l'emploi vers des secteurs non mixtes particulièrement dans le secteur des travaux publics (en lien avec la construction du Canal Seine Nord).
Une première série d'ateliers ont eu lieu dans les quartiers d'Achicourt, de Saint Nicolas et d'Arras Ouest, touchant **9 femmes**. Une deuxième série d'ateliers a démarré en 2022 et se déroulera surtout en 2023.
- Animation de **4 ateliers sur la conciliation de son rôle de mère avec la reprise d'une activité** auprès d'un groupe de **4 femmes** en formation à l'AFP2i «Clés des métiers au féminin ».

PAS DE CALAIS

Territoire de
Béthune et Bruay
la Buissière



Formation des professionnel.le.s

- **Appui conseil auprès de la ville de Divion** pour la mise en place d'une **aire de jeux inclusive** dans le quartier de la Cité 30. Plusieurs ateliers de consultation et de co-construction ont été menés auprès des habitant.e.s du quartier. Pose de la première pierre en 2023.
- Une journée de formation sur **l'égalité femmes-hommes de 8 jeunes en service civique** à Unis-Cités Béthune, chargé.e.s de sensibiliser à cette thématique des élèves d'écoles primaires, d'IME, des jeunes de Missions Locales.
- Animation de deux demi-journées de formation pour **favoriser une communication sans stéréotype de sexe** (une en visio, une en présentiel) **auprès de 10 professionnel.le.s** (porteurs de projets Politique de la Ville, chargé.e.s de communication, graphistes et autres agent.e.s amené.e.s à créer des supports de communication)
- **Participation à la dynamique territoriale animée par la CABB** visant à organiser un événement de valorisation des métiers du BTP en avril 2023.



Action en direction des publics

Mise en oeuvre d'une action d'accompagnement de **8 femmes** du Bruaysis durant 17 ateliers collectifs d'une demi-journée et d'entretiens individuels de début et de fin de parcours et de bilan. Cette action, en partenariat avec le PLIE de Béthune, est basée sur la **levée des freins et l'élargissement des choix professionnels**. Des visites d'entreprise et de centres de formation technique permettent d'élargir les horizons professionnels. A l'issue de l' action, une participante a abandonné l'action pour raison de santé, une souhaite créer sa propre activité et va se rapprocher de la BGE, les six autres participantes ont déterminé 2 ou 3 pistes qu'elles vont chercher à valider par le biais d'immersions.

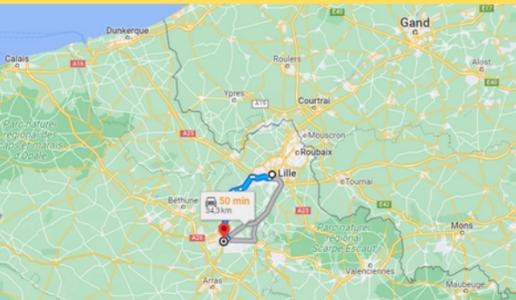
PAS DE CALAIS

Territoire de Lens -
Liévin et Hénin -
Carvin



Action en direction des publics

Animation d'un evenement **Numeriqu'elles** auprès de **100 collégiennes et lycéennes, et 30 enseignant.es**, le 15 mars au Louvre Lens.



Recom. 37 min 49 min 6 h 1 h 38

Lille

Lens

Ajouter une destination

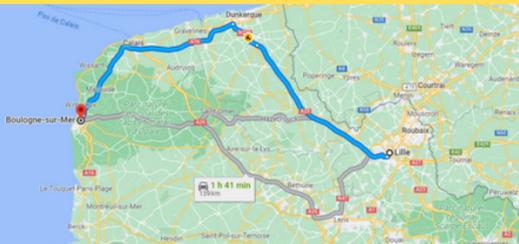
Partir maintenant Options

Envoyer l'itinéraire vers votre téléphone

via N41 et N47	37 min
Le plus rapide selon l'état actuel de la circulation	36,9 km
Détails	
via A1	43 min
Trafic plus lent que d'habitude	38,5 km
via A1 et D917	50 min
Trafic plus lent que d'habitude	34,3 km

PAS DE CALAIS

Territoire de Calais,
Berck et Boulogne
sur Mer



Recom. 1 h 35 3 h 28 23 h 6 h

Lille

Boulogne-sur-Mer, 62200

Ajouter une destination

Partir maintenant Options

Envoyer l'itinéraire vers votre téléphone

via A25 et A16	1 h 35 min
Le plus rapide selon l'état actuel de la circulation	
Détails	
via N42	1 h 38 min
118 km	
via A26 et N42	1 h 41 min
139 km	



Formation des professionnel.le.s

Présentation, à la Fabrique Défi Calais, du **Guide anti-préjugés dans les métiers de l'industrie, du BTP et des espaces verts** devant **19 acteur.rice.s** du territoire de Calais



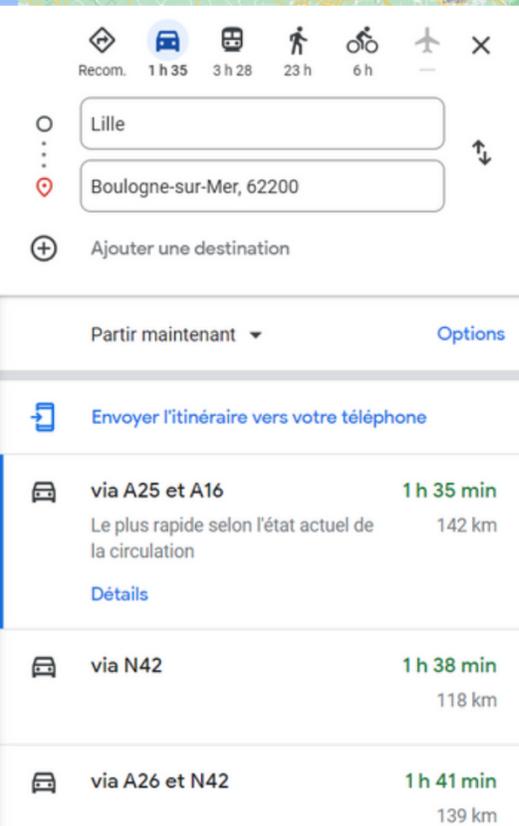
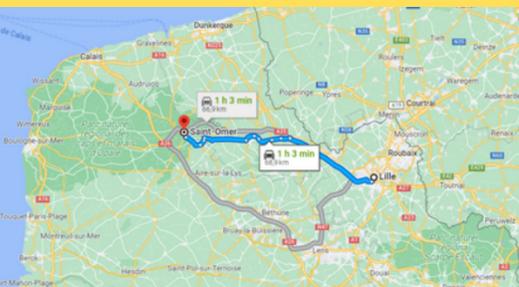
Action en direction des publics

Animation de l'escape game "Superclichés", pour questionner les stéréotypes de sexe de façon ludique, auprès de **6 femmes et 12 enfants** (Brouette Bleue)

Animation d'un événement **Numeriqu'elles** auprès de **70 collégiennes et lycéennes et 15 enseignant.es**, le 24 février à Boulogne sur mer.

PAS DE CALAIS

Territoire de Saint Omer et Aire sur la Lys



Formation des professionnel.le.s

- 1/2 journée de sensibilisation de **7 professionnel.le.s** du GRETA de Saint Omer sur l'**égalité femmes-hommes et la mixité**.
- Une journée de formation à l'égalité femmes-hommes de **17 professionnel.le.s du Centre Social de Saint Omer** suivie d'une demi-journée **d'outillage pour apprendre** à sensibiliser les publics du centre social et des maisons de quartier. Hackathon **auprès de ces mêmes acteurs** pour impulser la mixité à travers la création de nouvelles actions.



Action en direction des publics

- Animation de l'escape game "Superclichés" auprès de **15 adultes et enfants** le 25 octobre à Enquin organisée par la Brouette bleue.
- Fin de l'action Inform'elles destinée à des **femmes demandeuses d'emploi ou inactives des quartiers prioritaires de St Omer pour leur permettre d'identifier leurs freins et mettre en valeur les ressources contribuant à les lever** et amorcer un parcours d'insertion socioprofessionnelle le cas échéant. **12 femmes** ont participé à l'action, un podcast de leurs témoignages "Paroles de femmes, paroles de mères", sous forme de 4 capsules sonores accessibles sur le site Audioblog d'Arte : <https://audioblog.arteradio.com/blog/178863/paroles-de-femmes-paroles-de-meres>,





Formation des professionnel.le.s

Animation d'une journée de formation sur l'**égalité femmes-hommes auprès de 11 professionnel.le.s** du territoire. Des approfondissements "élargissement des choix" et "argumentaire mixité" sont prévus en 2023

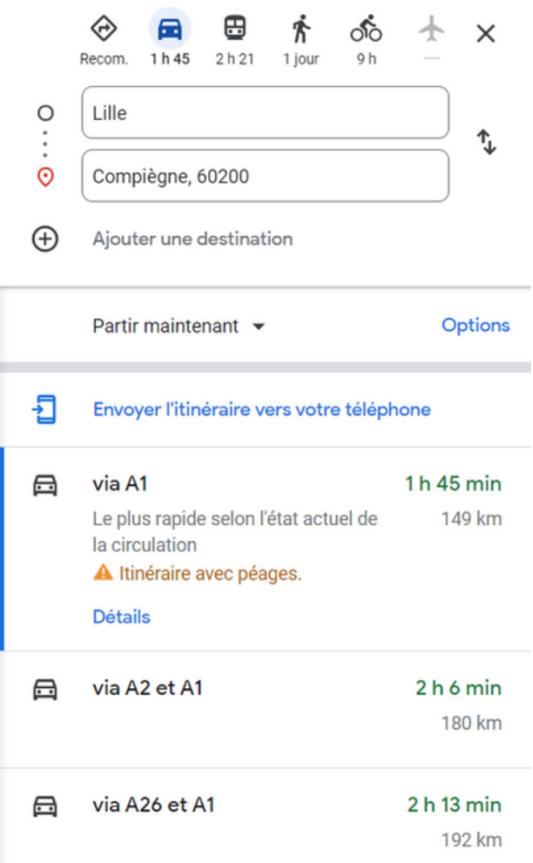
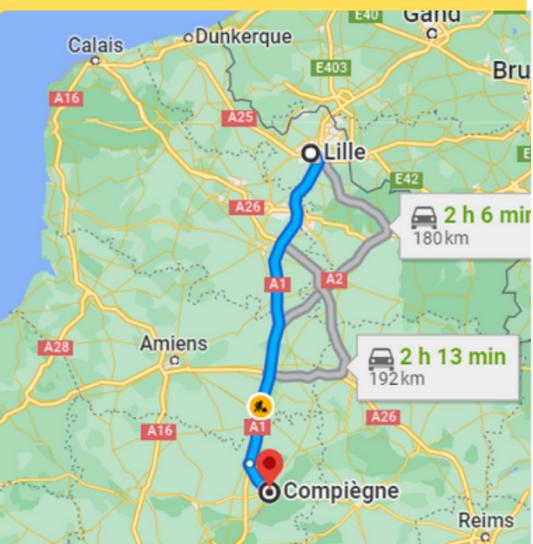
The screenshot shows a Google Maps navigation interface. At the top, there's a map with a blue route highlighted from Lille to Saint-Quentin. Two callouts show travel times: 1 h 29 min (123 km) and 1 h 20 min (109 km). Below the map is a navigation bar with icons for different transport modes: Recom. (1 h 20), 2 h 2, 20 h, 6 h, and an airplane icon. Below that are input fields for 'Lille' and 'Saint-Quentin, 02100'. There are also buttons for 'Ajouter une destination', 'Partir maintenant', and 'Options'. At the bottom, there's a list of route options:

Route	Time	Distance
via A1 et A26 Le plus rapide selon l'état actuel de la circulation Itinéraire avec péages.	1 h 20 min	109 km
via A1, A26 et D1029	1 h 24 min	109 km
via A26	1 h 29 min	123 km



Formation des professionnel.le.s

Trois journées de formation "**OPEN Pros**" (dont la première déclinée deux fois pour favoriser l'inscription d'un plus grand nombre de professionnel.le.s), destinées à outiller les professionnel.le.s pour **favoriser l'accompagnement et l'orientation de leur public femmes vers des métiers où elles ne s'orientent pas spontanément, et particulièrement les métiers du BTP**. L'objectif est de permettre que les femmes puissent saisir comme les hommes les opportunités d'emploi créées par la construction du Canal Seine Nord, notamment dans le cadre des clauses d'insertion. **12 professionnel.le.s** du territoire ont suivi ce cycle de formation.



Action en direction des publics

Mise en œuvre d'une action dans le cadre du contrat de ville de Compiègne visant à améliorer la confiance, l'affirmation et l'image de soi des femmes issues des quartiers politique de la ville et **accompagner la mise en œuvre de démarches de recherche d'emploi** à travers la mise en place de permanences individuelles et de temps collectifs. Action démarrée fin 2022 et qui a touché pour l'instant **4 femmes**.

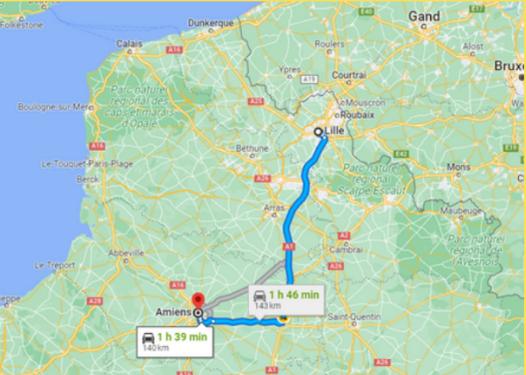


Action en direction des publics

Animation d'un **Numériqu'elles** depuis PROMEO, à Beauvais : en distanciel - 1 journée - **121 élèves** ont participé - découverte des métiers du numérique (échanges avec des entreprises et témoignages d'intervenantes dans le numérique, découverte d'établissements supérieurs dans le numérique).

The screenshot shows a Google Maps navigation interface. At the top, there's a map with a blue route highlighted. Below the map, there are navigation controls and a list of route options. The origin is set to Beauvais, 60000 and the destination is Lille. Three route options are listed:

Route	Duration	Distance
via A1	2 h 9 min	194 km
via A1 et N31	2 h 22 min	198 km
via A1 et D1001	2 h 26 min	181 km



Recom. 1 h 39 1 h 19 22 h 6 h

Lille

Amiens

Ajouter une destination

Partir maintenant Options

Envoyer l'itinéraire vers votre téléphone

via A1 et A29	1 h 39 min
Le plus rapide selon l'état actuel de la circulation	
⚠ Itinéraire avec péages.	
Détails	
via A1	1 h 46 min
143 km	
via A1 et D929	1 h 51 min
119 km	



Formation des professionnel.le.s

Une journée de formation **Egalité** auprès de **10 formateur.rice.s** + une journée d'approfondissement sur **l'élargissement des choix** auprès de **14 formateur.rice.s**

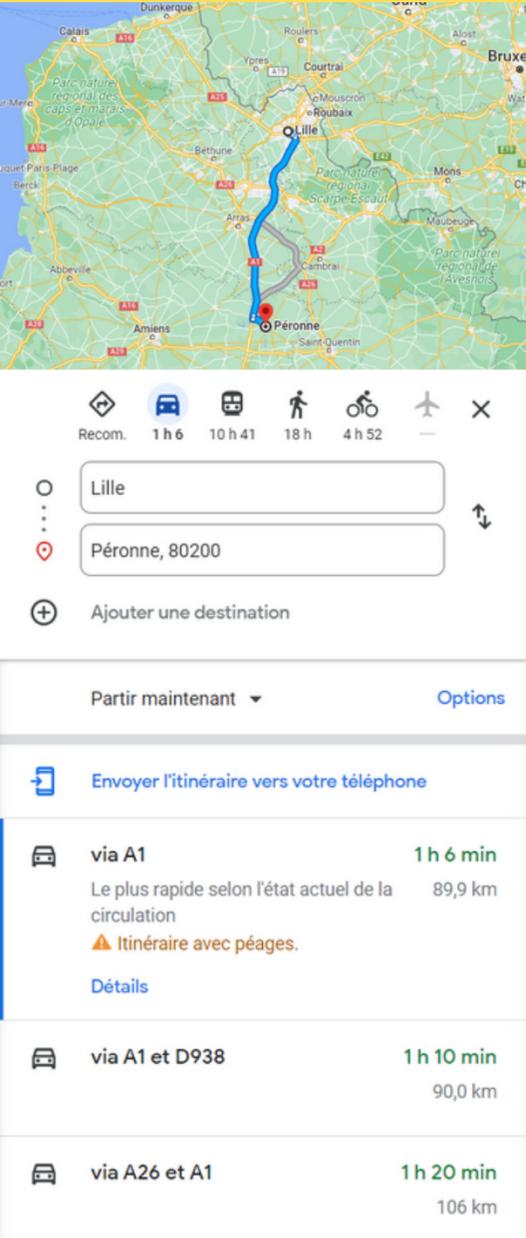


Action en direction des publics

Animation d'un **Numérik'elles** à UniLaSalle à Amiens avec une vingtaine de stands d'entreprises, de centres de formation et d'associations (1 journée) **320 collégiennes et lycéennes** ont participé venues des 3 départements du versant sud de la Région pour faire découvrir aux élèves les métiers du numérique.



Formation des professionnel.le.s



Trois journées de formation "**OPEN Pros**" destinées à outiller les professionnel.le.s pour **favoriser l'accompagnement et l'orientation de leur public femmes vers des métiers où elles ne s'orientent pas spontanément, et particulièrement les métiers du BTP**. L'objectif est de permettre que les femmes puissent saisir comme les hommes les opportunités d'emploi créées par la construction du Canal Seine Nord, notamment dans le cadre des clauses d'insertion. **8 professionnel.le.s** du territoire ont suivi ce cycle de formation.



Erasmus+



Depuis 2021, un projet Erasmus+ a été élaboré entre la France, la Belgique et les Pays-Bas.

Différent.e.s acteur.trice.s se sont réunis afin d'échanger, entre professionnel.le.s, sur les pratiques et la récolte des témoignages des victimes de discriminations.

IRIS Formation, la MDA de Tourcoing et le CORIF ont participé à ces échanges.

Ces voyages ont permis aux professionnel.le.s de s'auto-former à partir des techniques et procédés de leurs collègues européens.

Le dernier voyage a eu lieu les 12 et 13 décembre 2022 à Mons, en Belgique. 2 salariées du CORIF étaient présentes.

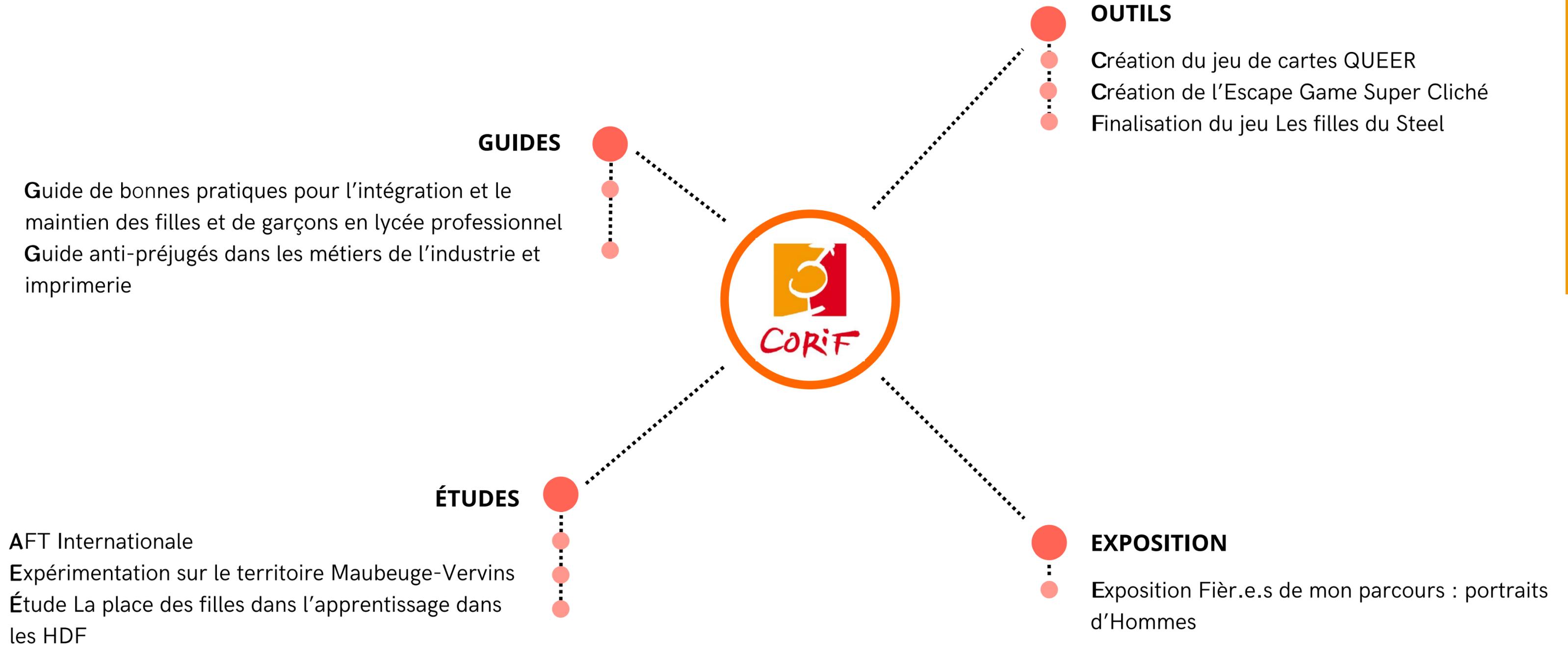


INGÉNIERIE

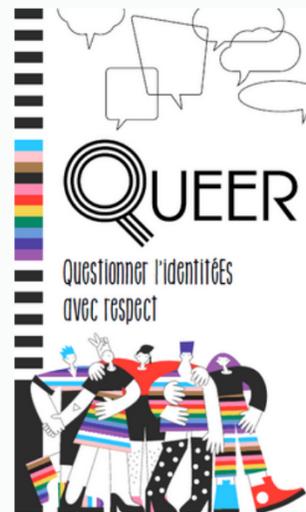


Le CORIF est l'auteur de nombreux guides, études, expositions et autres outils pédagogiques dans le but de **s'informer et de suivre les évolutions sociétales au sujet de l'égalité professionnelle femmes-hommes** afin de **proposer des stratégies et des ateliers adaptés aux contextes social, politique, culturel et économique.**





OUTILS



Le CORIF a finalisé le jeu "**les filles de Steel**" visant à déconstruire les idées reçues sur l'industrie, co-construit avec l'UIMM en 2021.

Le **jeu Queer** (Questionner les Identités avec respect) est à destination des publics jeunes et/ou adultes. Il permet de sensibiliser aux questions de genre et particulièrement sur les questions LGBTQIA+.

L'escape Game Super Cliché

Intitulé « Superclichés », cet escape game aborde les stéréotypes de genre et a pour objectifs de : – déconstruire les stéréotypes (en particulier ceux sur les métiers) ; – développer et renforcer l'estime de soi ; – renforcer les liens intergénérationnels ; – apprendre par le jeu.

EXPO

Exposition Fièr.e.s de mon parcours ! Des talents de femmes et d'hommes.

En 2022, 4 films supplémentaires ont été réalisés sur des hommes occupant des métiers encore plutôt occupés par des femmes : secrétaire, éducateur de jeunes enfants, auxiliaire de vie, coiffeur.

Kamel, auxiliaire de vie



“ ON M'A TOUJOURS DIT QUE PRENDRE SOIN DES AUTRES, C'ÉTAIT RÉSERVÉ AUX FEMMES ”

Kamel, auxiliaire de vie

Je m'appelle Kamel et je suis auxiliaire de vie. J'ai commencé en tant que bénévoles en association au départ, puis en tant que salarié. Je n'ai pas de diplôme particulier mais j'ai de l'expérience. Je fais les repas et les courses des personnes que j'accompagne. J'aide à la douche, à prendre sa médication, à la prise de médicaments et je fais la réfection de la table. J'ai été ou serai bénéficiaire dans sa journée. Pour faire ce métier, il faut de l'empathie, savoir écouter, échanger, accompagner et préserver. Être un homme ne crée pas de difficulté : j'ai eu plus de soucis de par mes origines que par mon genre, mais quand on s'agit de partager tout ce qu'on aime, ça va ! L'important dans ce que je fais c'est l'échange avec les personnes, on s'entraide dans les deux sens, on découvre des tranches de vie, sur plaisir... J'aime me sentir utile et sentir que j'ai contribué à ce que la personne soit bien.

Je conseille ce métier à tous ceux et toutes celles qui en ont l'envie et la vocation.

Lucas, éducateur de jeunes enfants



“ ON M'A TOUJOURS DIT QUE JE NE SERAI PAS ASSEZ PATIENT ”

Lucas, éducateur de jeunes enfants

Je m'appelle Lucas et je suis étudiant éducateur de jeunes enfants. J'ai fait deux ans d'études de kinésithérapie mais je me suis réorienté. Avant j'étais animateur BAF et j'ai voulu continuer à travailler auprès des enfants. Un éducateur de jeunes enfants peut exercer dans les structures d'accueil collectif de jeunes enfants, dans les structures médico-sociales et dans la protection de l'enfance. Notre métier, c'est de veiller à la sécurité de l'enfant, à son développement et de répondre à ses besoins. C'est aussi d'accompagner les familles dans la parentalité et d'assurer une coordination avec l'équipe. Être un homme est plutôt un atout car il y a des obligations de mixité dans les entreprises.

Si je devais donner un conseil, ce serait de ne pas avoir peur des stéréotypes et d'y aller : si on sent qu'on peut avoir une bonne approche avec les enfants et l'accompagnement des familles, il ne faut pas avoir de crainte.

Ludovic, chargé d'accueil



“ ON M'A TOUJOURS DIT QUE CE SONT PLUTÔT LES FEMMES QUI ONT LE SENS DE L'ACCUEIL ”

Ludovic, chargé d'accueil

Je m'appelle Ludovic et j'ai 55 ans, je suis chargé d'accueil et d'informations. J'accueille physiquement ou par téléphone des personnes qui souhaitent effectuer une reconversion professionnelle. Je donne des informations de premier ordre sur les différentes offres que l'on propose. Avant j'étais secrétaire et employé administratif. Après un licenciement, j'ai choisi de reprendre des études, j'ai eu envie de m'orienter dans le secteur social. Ça a été compliqué au début car il faut se remettre dans le bain mais j'ai pu obtenir mon baccalauréat professionnel de gestion à l'administration. J'ai parfois des remarques sur le fait d'être un homme mais ça ne m'a jamais posé de problème, contrairement au fait d'être en situation de handicap. C'est un travail qui n'est pas routinier. Je sais écouter les gens, c'est important dans ce métier, on ne reçoit jamais les mêmes personnes et on apprend beaucoup.

Si vous êtes motivé.e.s par l'administration, allez-y !

Thomas, coiffeur



“ ON M'A TOUJOURS DIT QUE JE NE SERAI PAS ASSEZ DÉLICAT POUR FAIRE CE MÉTIER ”

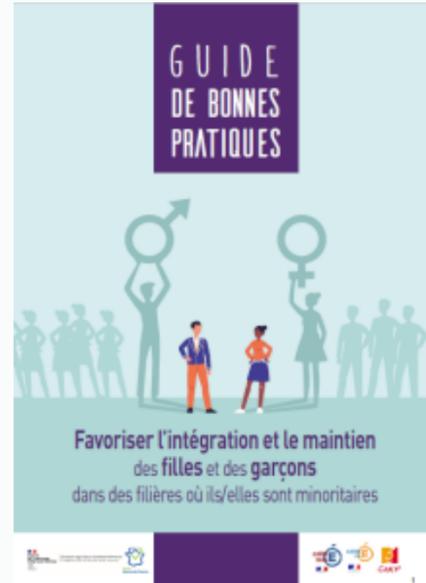
Thomas, coiffeur

Je m'appelle Thomas, j'ai 33 ans et je suis coiffeur depuis plus de dix ans. Je coupe les cheveux des hommes et des femmes, tous les types de cheveux. Faire ce métier était compliqué au début, je m'assurais pas forcément car j'entendais les moqueries de la part de mes amis du fait d'être un homme. Dans d'autres pays, il y a moins de jugement, j'ai eu du mal à trouver un salon en tant que coiffeur, on pensait que j'allais être brusqué et faire mal. Mais une fois que j'ai fait mes preuves et que j'ai eu de l'expérience, il n'y a plus eu de problème. C'est un métier d'observation, il faut être patient, minutieux et ne pas être susceptible. On travaille debout et en équipe, ça demande le sens de l'organisation. Il faut aimer les gens et le contact physique avec eux, on est dans leur bulle. J'aime coiffer tout le monde, au contraire, plus il y a de la créativité, plus je m'éclate.

Si ça vous tente, allez-y, c'est génial !

GUIDES

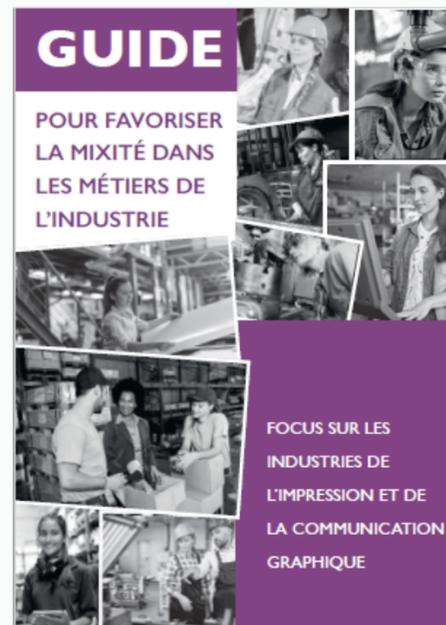
....



Guide de bonnes pratiques pour l'intégration et le maintien des filles et de garçons en lycée professionnel

En 2020, une enquête a été réalisée auprès de l'ensemble des lycées professionnels de la Région Hauts de France pour connaître les difficultés éventuelles liées à la non mixité des filières, et les solutions mises en place par les établissements. Des entretiens plus qualitatifs.

ont été menés en 2021, qui ont abouti à la rédaction d'un guide (cf document joint). Ce guide a été présenté en juillet auprès d'une quinzaine d'enseignant.e.s et en présence de la déléguée aux droits des femmes et des responsables égalité des académies de Lille et d'Amiens.



Guide anti-préjugés dans les métiers de l'industrie et imprimerie

Favoriser la mixité n'est une chose naturelle. Elle ne se décrète pas. Elle se construit. Ce guide déconstruit les clichés sur les métiers de la métallurgie et l'industrie afin de construire pour toutes et tous un avenir égalitaire. imp et com graph

ÉTUDES



AFT Internationale

Participation au rapport de diagnostic sur l'accès des femmes aux métiers du transport en République Dominicaine.

Participation à la rédaction du Diagnostic et Plan d'Action Genre de la Famille Professionnelle du Transport et de la Logistique (TRAL) du Catalogue national Certifications et mises en oeuvre.



Étude "Femmes en apprentissage dans les Hauts-de-France"

Le CORIF a réalisé une enquête auprès des entreprises de la Région et des entretiens avec des apprenti.e.s pour mieux comprendre ce qui limite l'accès des filles au contrat d'apprentissage. Plus d'une centaine d'entreprises de la région ont répondu et des entretiens ont été menés auprès d'apprenti.e.s de différents niveaux et secteurs d'étude. Ce qui ressort, c'est que des représentations genrées sont toujours en oeuvre, qui sous-tendent le paradoxe entre certains discours et les faits.



Expérimentation sur le territoire de Maubeuge-Vervins

A la suite de l'étude réalisée en 2021 par le CORIF sur la présence des femmes et des hommes dans les dispositifs de formation de la Région, le CORIF en lien avec la DFP a mis en place une expérimentation sur le territoire de Maubeuge-Vervins. Il s'agit de développer des actions concrètes et innovantes pouvant réduire les freins constatés dans la synthèse de ce travail. Deux groupes de travail se sont réunis pour imaginer des dispositifs sur la question des aides à la formation, de la garde d'enfants et de la mobilité des femmes d'une part, et sur le manque d'informations des formations d'autre part. Deux forums à destination des femmes vont être mis en place, où elles pourront avoir des informations personnalisées en fonction de leur situation. L'expérimentation va donc être d'externaliser, dans les organismes de formation, les réunions d'équipe des structures type maison de l'emploi afin qu'ils puissent en profiter pour visiter les plateaux techniques.

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

ENTREPRISE



Le CORIF, la DREETS et la DRDFE continuent leur partenariat en 2022 pour favoriser l'action des opérateurs économiques en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité en entreprise

Les finalités de notre projet sont :

- sensibiliser et accompagner une trentaine d'entreprises dans la mise en conformité de la loi de l'égalité professionnelle.
- de leur apporter un appui sur les questions méthodologiques (démarches et d'outils) et sur la mise en œuvre d'actions correctrices permettant de réduire les inégalités professionnelles. Cet appui se matérialise par des sensibilisations (directes ou par le biais de certaines branches professionnelles) et des accompagnements adaptés
- la création d'un outil sous forme de jeu de cartes : " TOP Tous.tes Opposé.e.s au Plafond de verre ;
- la création d'un guide à destination des inspecteur-trices du travail pour mieux appréhender un accord égalité ou un plan d'actions en faveur de l'égalité ;
- La participation au COTECH santé : rédaction d'un glossaire, d'un argumentaire, et une fiche rappel du cadre juridique.

1 SENSIBILISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

- ➔ Sensibiliser et accompagner les entreprises dans la mise en conformité de la loi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ➔ Leur apporter un appui sur des questions méthodologiques (démarches et d'outils) et sur la mise en place d'actions correctrices permettant de réduire les inégalités professionnelles.

1. Mise en œuvre de deux temps de sensibilisation :



Objectif :

20 acteurs et actrices économiques auront participé aux sensibilisations
2 à 4 rencontres

Réalisation : de **4 rencontres**

29

April

ARRAS
31 participant.e.s

20

June

LILLE
8 participant.e.s

27

September

LILLE
6 participant.e.s

11

October

ARRAS
8 participant.e.s

FACE ARTOIS
Les entreprises contre l'exclusion

Vous invite à sa prochaine matinale RSE

MANAGER LA DIVERSITE POUR EN FAIRE UN LEVIER DE PERFORMANCE

Intervention de Maleka DILMI Consultante au CORIF Hauts de France

Animation Maurice MONOKY

- Présentation de la loi
- Contraintes ou opportunités de mettre en place l'égalité et la mixité en entreprise
- Témoignages

Le 29 Avril 2022 de 8h30 à 10h
à l'Espace Chanteclair
77, Place Chanteclair, Saint-Nicolas les Artois

2. Accompagnement des entreprises :

Objectif : 12 entreprises

Réalisation : **12 entreprises accompagnées**

5 Entreprises accompagnées dans la mise en place d'un Rapport et des préconisations dans la rédaction d'accord : **AGC, Canal, Porfrabel, STEG, Clean services**

7 entreprises accompagnées pour faire vire leur accord égalité : **AGC, BSL, Desmazières, Entreprise transport BRAY, INTERMAIDE, Maisons et Cités, MDA (Maison Des Associations de Tourcoing)**

2

CRÉATION D'UN JEU DE CARTES : "TOP Tous.tes Opposé.e.s au Plafond de verre"

→ Jeu plafond de verre "TOP Tous et Toutes opposé.es au Plafond de verre"



56 cartes dont 2 bonus :

- 24 cartes « Culture Générale » ;
- 10 cartes « Question Débat » ;
- 10 cartes « Bonnes pratiques en entreprise » et 1 bonus ;
- 10 cartes « Juridique » et 1 bonus.



« Culture Générale » Question 1 : Trouvez la définition de la notion de plafond de verre

Il s'agit d'une technique suédoise souhaitant mettre plus de lumière dans les entreprises et dans les bureaux afin d'augmenter la productivité et le bien-être des salarié.e.s.

Il s'agit d'une expression utilisée pour symboliser le fait que toute personne peut accéder à des postes à responsabilités, et avancer au mérite.



Il s'agit d'une métaphore utilisée pour attirer l'attention sur les obstacles invisibles auxquels se heurtent des personnes pour accéder aux positions les plus élevées et rémunérées dans les organisations professionnelles.

- ✓ Réponse 3 : Il s'agit d'une métaphore utilisée pour attirer l'attention sur les obstacles invisibles auxquels se heurtent des personnes pour accéder aux positions les plus élevées et rémunérées dans les organisations professionnelles.

3

BILAN - JEU "DITO Droits Identiques pour TOutes et tous"



92 Participant.e.s

Accueil

LE JEU EN LIGNE

DITO « DROITS IDENTIQUES POUR TOUTES ET TOUS »



Un quizz destiné à mieux faire connaître les droits relatifs à la parentalité en entreprise et les bonnes pratiques existantes notamment sur le congé maternité et le congé paternité afin de pouvoir débattre sur le sujet. En découvrant et répondant aux questions ayant trait à de réels problèmes juridiques et de pratiques en entreprise, vous renforcez vos connaissances, vous comprenez vos droits et vous contribuez à la création d'un cadre de travail respectueux.

Vous allez pouvoir tester vos connaissances sur la thématique de la parentalité en entreprise à travers 4 différentes entrées.

CADRE JURIDIQUE

Des questions vous seront proposées, des vrai / faux, des choix multiples et si vous souhaitez aller plus loin vous pouvez cliquer sur les liens pour obtenir les textes de lois.

> JOUER

CULTURE GÉNÉRALE

Des cartes sous formes de quiz vous sont proposées pour tester votre Culture Générale sur l'évolution des droits des parents en entreprise en France et en Europe vous seront posés. Des prolongements possibles vous seront accessibles via des liens internet.

> JOUER

BONNES PRATIQUES

Il vous sera demandé de vous exprimer sur les solutions qui pourraient être mises en place en entreprise pour améliorer la conciliation du temps familial avec le temps professionnel des salarié.e.s. Des exemples de démarches concrètes mises en place par des entreprises vous seront présentées pour vous inspirer.

> JOUER

DÉBATS

Il s'agira de donner votre avis sur les questions de société que suscite la thématique de la parentalité en entreprise. Des liens vous permettront d'avoir d'autres éclairages.

> JOUER

3

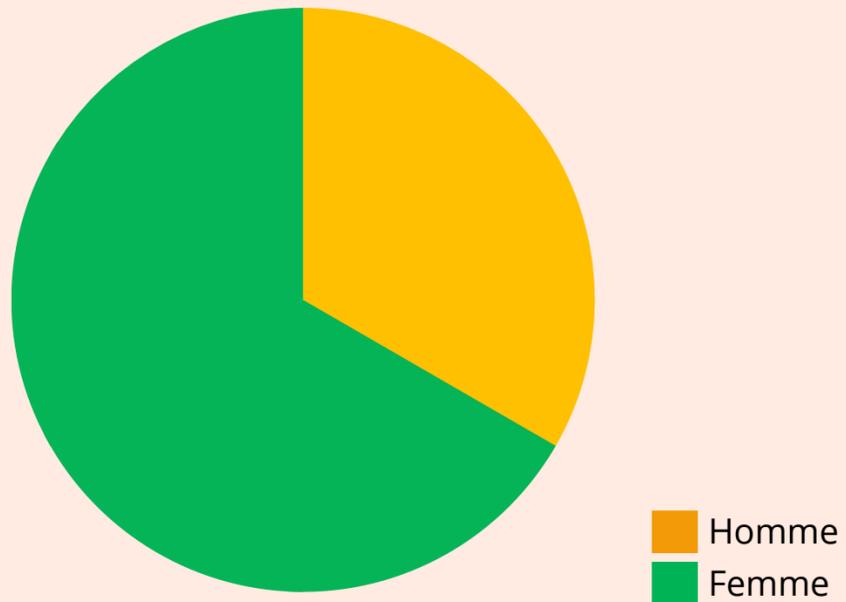
BILAN - UTILISATION DES MOOC (FLOT)

Réalisés en 2017, 2018, et 2019 avec les fonds du FSE en plus de ceux de la DIRECCTE et de la DRDFE

2022

91 personnes dont 28 hommes

Genre des personnes ayant utilisées le FLOT en 2022

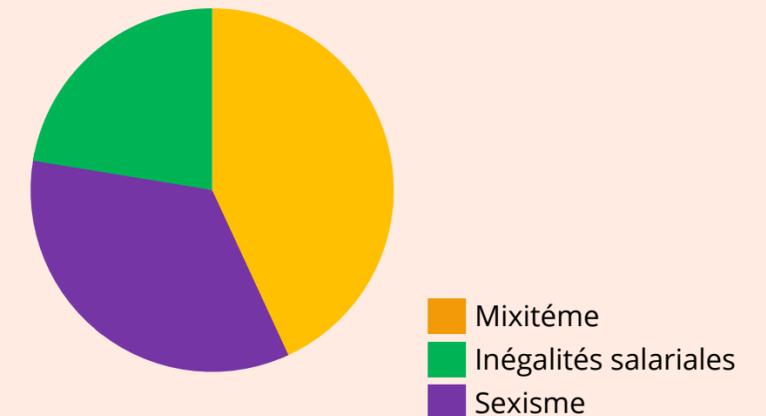


2017-2022

➔ Total = 1124 personnes

	Visits	Views	Logins
Aujourd'hui	2	27	1
Ce mois	6	578	12
Depuis le début	1 513	105 795	1 269

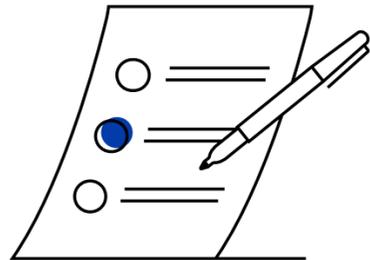
FLOT utilisés depuis sa création



4

FICHES PRATIQUES A DESTINATION DES INSPECTEUR.TRICES DU TRAVAIL

➔ Finaliser le guide à destination des inspecteur-rices du travail pour mieux appréhender un accord égalité ou un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.



7 fiches rédigées sur les indicateurs de l'index

Des fiches : « les bonnes pratiques pour construire un accord ou à défaut un plan d'actions égalité femme/homme »

INDICATEUR 1 - MESURE DES ÉCARTS DE SALAIRE

- Cet indicateur est le plus important dans la pondération de l'index, valant 40 points sur les 100.
- SI est incalculable, il emporte l'incalculabilité de l'index (note globale).

MODALITÉS DE CALCUL ET BARÈME DE POINTS :

- Moyenne pondérée des écarts de salaires entre les hommes et les femmes.
- Répartition en groupes selon quatre tranches d'âge (moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; et 50 ans et plus) et par catégories de postes équivalentes : l'employeur peut utiliser les quatre CSP : Ouvriers / Employés / Techniciens et agents de maîtrise / Ingénieurs et cadres, ou répartir les salariés, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchiques, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de notation des postes.
- La rémunération de chaque salarié.e est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée.

CONSEILS :
Vérifier la référence annuelle considérée. La période choisie par l'entreprise peut impacter la note de l'index.

ÉCART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE	ÉCART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
Égal à 0%	40 points	Supérieur à 10% et inférieur ou égal à 2%	25 points
Supérieur à 0% et inférieur ou égal à 1%	39 points	Supérieur à 11% et inférieur ou égal à 2%	23 points
Supérieur à 1% et inférieur ou égal à 2%	38 points	Supérieur à 12% et inférieur ou égal à 2%	21 points
Supérieur à 2% et inférieur ou égal à 2%	37 points	Supérieur à 13% et inférieur ou égal à 2%	19 points
Supérieur à 3% et inférieur ou égal à 2%	36 points	Supérieur à 14% et inférieur ou égal à 2%	17 points
Supérieur à 4% et inférieur ou égal à 2%	35 points	Supérieur à 15% et inférieur ou égal à 2%	14 points
Supérieur à 5% et inférieur ou égal à 2%	34 points	Supérieur à 16% et inférieur ou égal à 2%	11 points
Supérieur à 6% et inférieur ou égal à 2%	33 points	Supérieur à 17% et inférieur ou égal à 2%	8 points
Supérieur à 7% et inférieur ou égal à 2%	31 points	Supérieur à 18% et inférieur ou égal à 2%	5 points
Supérieur à 8% et inférieur ou égal à 2%	29 points	Supérieur à 19% et inférieur ou égal à 2%	2 points
Supérieur à 9% et inférieur ou égal à 2%	27 points	Supérieur à 20%	0 points

- Une bonne note ne signifie pas qu'il n'existe pas d'inégalité.
- Une bonne note n'oblige pas l'entreprise de mettre en place des actions en faveur de l'égalité salariale.
- Un indicateur incalculable parce que les effectifs sont inférieurs à 3 hommes et 3 femmes dans un nombre de groupes trop important n'écartera pas l'obligation de calcul des autres indicateurs et n'entraîne pas à l'employeur de respecter ses obligations en matière d'égalité et de mise en place d'actions correctives dans son accord ou plan d'actions, notamment des actions pour favoriser la mixité.

Questionner l'entreprise sur le lien avec l'accord ou à défaut le plan d'action

Vérifier que le contenu de la rémunération est traité dans l'accord égalité ou plan d'actions et que les mesures correctives correspondent à l'index.

- POUR RAPPEL :**
- Le domaine de la rémunération est obligatoire dans l'accord et le plan d'actions égalité professionnelle.
 - Obligation pour l'entreprise de publier des mesures correctives individuelles et personnalisées dans l'accord égalité professionnelle ou dans un plan d'actions lorsque l'index est inférieur à 75 points.
 - Les écarts, les actions et les indicateurs définis dans le domaine de la rémunération affectent également au moins toute partie des salariés concernés à l'échelle de l'entreprise professionnelle.

Exemple de MAUVAISE PRATIQUE

Après grille intégrée à l'index une note de 10/10 a l'égard de l'accord accord n'est pas compatible avec l'accord en cause et ne constitue pas un engagement de l'employeur de la rémunération.

« L'entreprise s'engage à ce que la qualification et expérience équivalentes des femmes et des hommes soient traitées sur mêmes bases de salaire et de classification. L'entreprise s'engage pour ce qui concerne la grille de notation que les managers proposent une collaboration avec le comité de l'égalité professionnelle et des décisions de rémunération sont prises d'accord avec le comité d'égalité professionnelle. Il s'agit de garantir que toutes les notes de l'index soient prises en compte dans l'accord de l'entreprise »

Exemple de BONNE PRATIQUE

Conclure des accords de rémunération dans l'index, une entreprise a décidé d'adopter les mesures correctives à l'égard de son plan de rémunération afin d'assurer une transparence quant aux écarts salariaux individualisés dans un cadre égalitaire et contractuel autonome, préalable au plan d'indexation.

« L'entreprise a décidé de former les managers en 2021 autour de l'index de rémunération : 100 % des managers ont formé les salariés »

« L'entreprise a décidé de former les managers en 2021 et de leur faire connaître les objectifs de l'index de rémunération »

AUTRE EXEMPLE

Une entreprise de commerce qui a obtenu 40/100 à l'égard de l'index de rémunération a décidé de mettre en place des actions correctives pour les femmes et les hommes. Ils ont donc un plan de notation d'évaluation de leur note pour être les mêmes notes d'actions et de mesures de notation correctives.

5

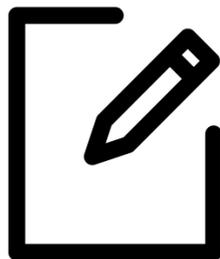
PARTICIPATION AU COTECH SANTÉ ET APPROCHE SEXUÉE

→ Participation au COTECH avec l'ARACT

4 réunions dans les locaux de l'ARACT

- Réunion 1 : Présentation du COTECH et rédaction d'une fiche action
- Réunion 2 : Retour sur la fiche action approche par le genre des conditions de travail en lien avec la prévention primaire
- Réunion 3 : Présentation d'un lexique différence genre et sexe ; d'un argumentaire ; d'une liste de texte de loi
- Réunion 4 : Présentation de l'approche ergonomique pour favoriser l'égalité femmes-hommes

> Présentation de notre approche à la réunion du 16 mars 2023 au CROCT



Rédaction

- d'un glossaire,
- d'une fiche sur les lois en lien avec la thématique,
- d'une fiche argument.

6

ÉTUDE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL SOUS L'ANGLE DU GENRE ET MIXITÉ DANS L'INDUSTRIE

➔ Analyser les conditions de travail et de la qualité de vie au travail des femmes dans l'industrie



1. Un état des lieux global effectué à partir d'une analyse des accords égalité professionnelle, des accidents du travail, des arrêts maladie...

Analyse des accords :

Codification des accords **35** entreprises 250-500 salarié.e.s

Codification des accords **8** entreprises 1000 salarié.e.s

Codification des accords **11** entreprises 500-1000 salarié.e.s



2. La réalisation d'entretiens auprès d'organisations professionnelles, syndicales, d'employeurs, de salariées et de SST de la région

Entretien réalisé :

2 entretiens auprès de **syndicat**

2 **entreprises**

Femmes

Préventeurs.trices

CFDT et UNSA

Flex & Gate et Roquette

Flex & Gate et Roquette

Ergonome Groupe Atlantic

➔ Réfléchir à des recommandations pour améliorer la place des femmes dans les milieux industriels

A partir des entretiens semi-directifs et l'analyse des accords, un **rapport sera rédigé en juin 2023**. Il proposera quelques **pistes pour améliorer la situation des femmes dans l'industrie**.

ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITES TERRITORIALES



Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Leur place au centre de l'action politique locale et leur capacité d'animation du territoire les positionne en tant que moteur de l'action publique pour l'égalité.

Le CORIF a sensibilisé des élu.e.s et des agent.e.s des collectivités territoriales à différentes échelles du territoire.



Roubaix

Sensibilisations auprès des porteur.se.s des projets PIC. Ces ateliers continuent en 2023.
Sensibilisation auprès de 15 femmes sur les stéréotypes en jeu dans leurs choix professionnels afin d'élargir leurs perspectives d'emploi.

Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut

2 sensibilisations en 2022 sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans les collectivités.
17 agent.e.s sensibilisé.e.s.

Douai

Sensibilisation à l'égalité des élu.e.s municipaux et de l'ensemble des services de la ville.
Mise en place d'actions de formation et sensibilisation de personnes ciblées.
Trois déambulations avec les femmes et/ou mixte qui visera à les aider à s'approprier l'espace public.

Département Nord Pas de Calais

Sensibilisation sur la posture égalitaire et sur la rédaction d'offre d'emploi
18 personnes sensibilisé.e.s.

CEDIS Strasbourg

Sensibilisation sur la prévention des agissements sexistes et sexuels auprès des élu.e.s de plusieurs villes.
16 personnes présentes.

Uccle

Sensibilisation et formation au genderbudgeting.

IRA

Intervention lors du séminaire "Égalité et lutte contre les violences faites aux femmes".

Loos

Animation d'un débat sur les questions d'égalité et de mixité dans le cadre de la "journée internationale aux droits des femmes".

DIVION

Une réunion de restitution auprès des élu.e.s, agent.e.s et conseiller.ère.s citoyen.ne.s, puis auprès des habitant.e.s de la Cité 30.

CAMVS

Construire l'égalité entre les femmes et les hommes en accompagnant les porteur.euse.s de projets à une cotation 1 ou 2 de leurs actions. 23 dossiers ont été analysés dont 7 déposés par la CAMVS

CUA

Évaluation de l'actualisation des indicateurs du mi-parcours par l'ingénierie Politique Ville.
Construction des perspectives "Coeur de quartier"

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord

Rédaction de 8 fiches pour le Cdg59 : prévention des agissements sexistes, articulation des temps et bien-être au travail, comment construire un plan d'action, comprendre les mécanismes de discrimination, fidélisation et inclusivité des agent.es, offre d'emploi et attractivité, recrutement pour les jurys

Raismes

Sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes dans la collectivité.
30 agent.e.s sensibilisé.e.s.
8 à 10 ateliers collectifs d'une demie journée et 2 entretiens individuels par participante.
Intervention pour assister, animer et participer à un débat .

Le CORIF remercie ses partenaires et financeurs pour leur soutien en 2022 !



Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes



Région
Hauts-de-France



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



AGENCE NATIONALE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES



DRJSCS
Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale



Arras
Communauté Urbaine

