



Sommaire

Éditorial - Le mot de la Présidence	. 03
Notre équipe	. 06
Nos activités - 2025	. 07
Formation	. 09
Accompagnement de publics	. 16
Conseil - Ingénierie	. 20
Remerciements	. 27



L'édito

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité des orientations stratégiques portées par le CORIF depuis plusieurs années, tout en marquant une étape importante dans l'évolution de sa gouvernance et de son organisation.

Cette année a tout d'abord été caractérisée par un renouvellement des instances associatives. Le Conseil d'Administration s'est ouvert à de nouveaux membres, traduisant la volonté du CORIF de renforcer la diversité des expériences et des compétences mobilisées au service de son projet associatif. Cette dynamique s'est accompagnée de la mise en place d'un nouveau bureau, chargé de poursuivre les engagements de l'association et d'accompagner son développement dans un contexte d'évolution constante des enjeux liés à l'égalité, à la mixité et à la lutte contre les discriminations.

L'activité du CORIF en 2025 a été soutenue et s'est déployée dans la continuité des actions conduites au cours des exercices précédents. L'association a poursuivi ses missions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement auprès d'un large éventail d'acteurs : entreprises, collectivités territoriales, organismes de formation, établissements scolaires et structures partenaires. Cette année constitue un record sur la partie formation, représentant un chiffre d'affaires de 150 000 euros et permettant au CORIF de diversifier ses ressources.

Les accompagnements collectifs de femmes ont constitué un axe majeur de l'activité, contribuant à favoriser l'autonomie, l'accès à l'emploi, la confiance en soi et l'élargissement des perspectives professionnelles. Parallèlement, les missions de conseil se sont développées auprès des organisations souhaitant intégrer davantage les enjeux d'égalité dans leurs pratiques et leurs politiques.

L'année a également été marquée par la poursuite des travaux d'ingénierie pédagogique et de création d'outils, qui constituent un levier essentiel pour la diffusion des bonnes pratiques et l'appropriation durable des enjeux portés par l'association.

Le CORIF a par ailleurs pris part à deux événements régionaux d'envergure organisés à l'initiative de la Région Hauts-de-France : le Salon du BTP à Lille et les Assises de la Mixité dans les métiers de la construction à Arras. Ces temps forts ont permis de valoriser l'expertise de l'association, de renforcer sa visibilité et de contribuer aux réflexions collectives en faveur d'une plus grande mixité dans les secteurs d'activité et les territoires.

En termes de partenariat, 2025 a concrétisé la signature d'une convention avec Compétences et Emplois. Son objectif est d'unir les efforts et les ressources des deux structures pour favoriser l'emploi et la mobilité, notamment des seniors, dans les Hauts de France. Les interventions réalisées en milieu scolaire ont également occupé une place importante dans l'activité de l'année. En sensibilisant les jeunes aux questions d'égalité, de respect et de lutte contre les stéréotypes, le CORIF poursuit son

engagement en faveur de la construction d'une société plus inclusive dès le plus jeune âge.

Sur le plan des ressources humaines, l'association a bénéficié d'une stabilité de ses effectifs. L'équipe, composée de huit salariées, a poursuivi son engagement avec professionnalisme et détermination au service des bénéficiaires et des partenaires du CORIF. Afin d'accompagner le développement de l'activité et de renforcer la sécurisation des fonctions support, une nouvelle organisation des missions de gestion et d'administration a été définie et mise en œuvre au cours du dernier trimestre de l'année.

Les résultats obtenus en 2025 témoignent de la capacité du CORIF à répondre aux besoins des territoires et des publics qu'il accompagne, tout en consolidant son expertise et ses modes d'intervention. Ils sont le fruit de l'investissement de l'équipe salariée, des administratrices, des partenaires institutionnels et financiers, ainsi que de l'ensemble des personnes qui contribuent à faire vivre le projet associatif.

Nous tenons enfin à remercier les entreprises NORSYS et VIAPOSTE pour leur don sous forme de mécénat.

Le CORIF poursuivra en 2026 son action avec la même exigence et la même conviction : promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, favoriser la mixité dans tous les domaines de la vie sociale et professionnelle, et accompagner les transformations nécessaires à une société plus juste et plus inclusive.

**Martine
Pernod
Lemattre**

Enseignante
Chercheure en
économie



**Marie
Drancourt**

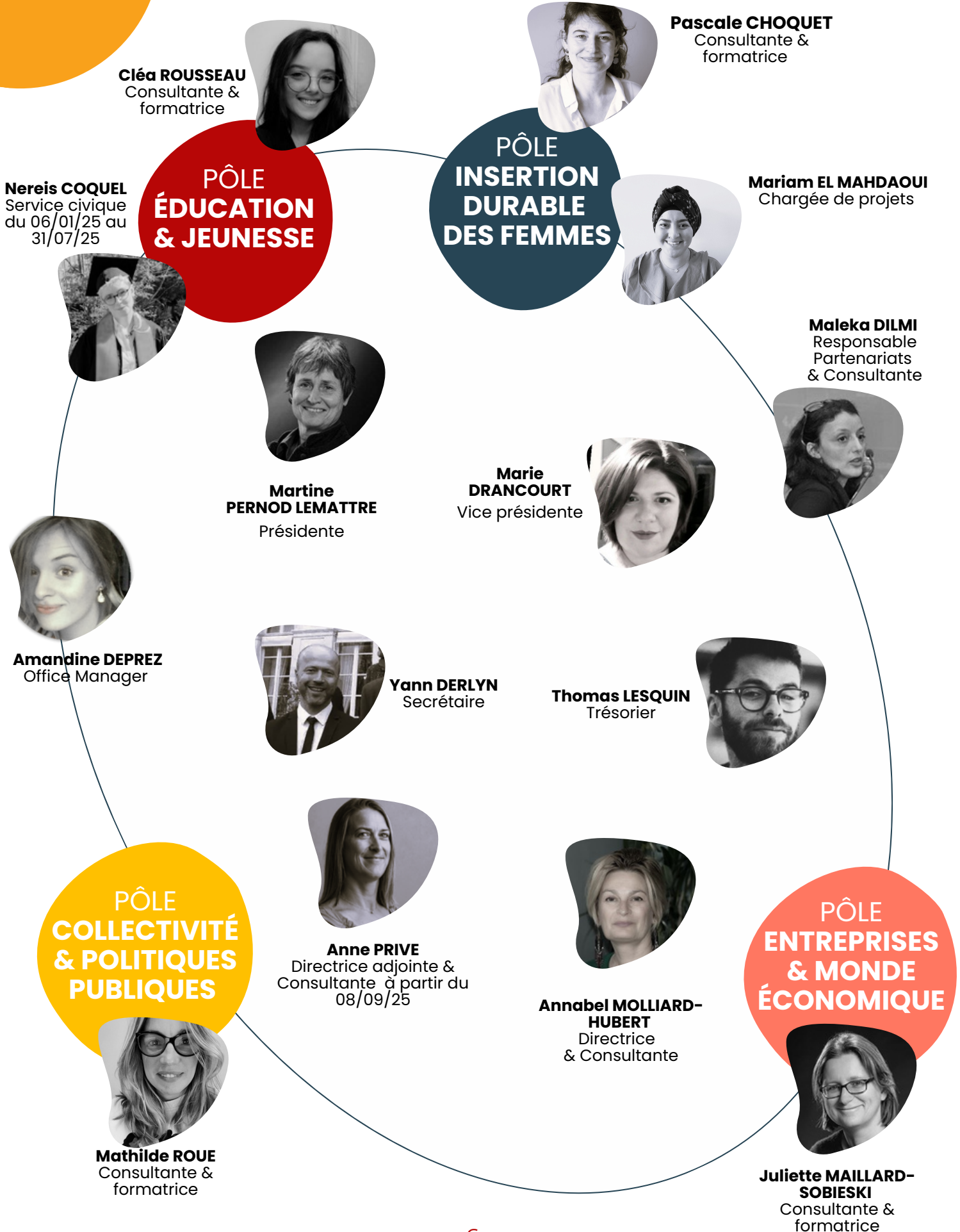
Responsable
Acquisition et
développement des
talents chez Kéolis



LE BUREAU.



L'équipe



Les activités du **CORIF**



La formation

Le CORIF est certifié Qualiopi pour ses activités de formation et de bilan de compétences. En 2025 nos actions de formation représentent 21% de notre activité.

Nos formations s'adressent aux femmes, aux acteur.rice.s de la formation / de l'insertion / de l'emploi, ainsi qu'aux entreprises. Nous sensibilisons également des publics scolaires et des professionnel.le.s de l'éducation.



L'accompagnement de publics

Activité historique du CORIF, nos accompagnements sont à la fois individuels et collectifs. Ils sont principalement financés par des subventions.



Le conseil & l'ingénierie

Le CORIF accompagne les entreprises et les collectivités à travers la réalisation d'études, d'outils pédagogiques et de missions de conseil.

La formation



La formation

Le CORIF propose des formations sur 3 grandes thématiques :



Egalité femmes-hommes

Une expertise reconnue sur les champs de l'égalité professionnelle



Mixité des métiers



Diversité et Inclusion

Une formation sur tous les critères de discrimination

Chiffres clés de la formation en 2025



Le CORIF est certifié



388
personnes
formées

La formation



Formations sur l'égalité et la mixité

Formation Maison d'arrêt Sequedin

D'octobre à décembre 2025, le CORIF est intervenu au Centre pénitentiaire de Sequedin, à la demande du Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) du Nord, engagé dans le développement d'actions favorisant la réinsertion des personnes placées sous main de justice (PPSMJ).

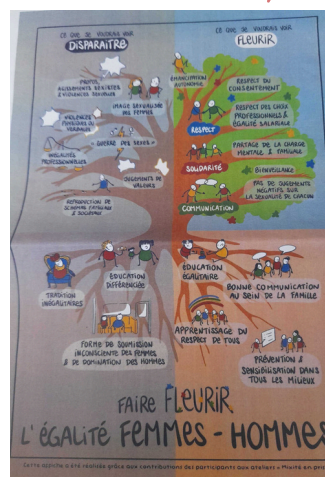
Cette intervention avait pour objectif de sensibiliser les personnes détenues aux stéréotypes de genre, aux préjugés et aux comportements sexistes, afin de promouvoir le respect et l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au sein de l'établissement qu'en perspective de leur réinsertion sociale et professionnelle.

Cinq séances ont été menées auprès de deux groupes mixtes. Elles visaient à accompagner les participant·es dans une réflexion collective sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes, avec pour aboutissement la création d'affiches illustrées destinées à sensibiliser leurs pairs, ainsi que l'élaboration d'une charte des bonnes pratiques favorisant la mixité au sein de la maison d'arrêt.

Ce projet a été réalisé en partenariat avec la société de facilitation graphique "Tu vois ce que je veux dire"

qui a contribué à traduire visuellement les échanges et les réflexions menés avec les personnes détenues.

Deux affiches ont ainsi été conçues : "Faire grandir l'égalité femmes-hommes" et "Charte de la mixité". Elles constituent le fruit du travail collectif et témoignent de l'engagement des participant·es en faveur du respect et de l'égalité.



Affiches "Faire grandir l'égalité femmes-hommes" et "Charte de la mixité" réalisée par Tu vois ce que je veux dire avec les personnes détenues

Webinaires avec le C2RP

Animation de plusieurs webinaires en partenariat avec le C2RP, afin d'outiller les organismes de formation de la Région.

Plusieurs thématiques proposées pour armer les professionnel.les de l'orientation et de la formation

- Deux webinaires sur la communication inclusive ; 100 personnes le 29 janvier et le 25 mars. Au total, 200 personnes ont suivi les webinaires.
- Un webinaire sur la mise en place, en tant qu'employeur, d'une politique en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle dans son organisme : 100 participant.es
- Un webinaire sur outiller les organismes du SFER et passer à l'action : 80 participant.es
- Un webinaire sur faire vivre l'égalité et la mixité au sein des collectifs de stagiaires : 70 participant.es

En totalité plus de 350 personnes ont suivi les webinaires en 2025



Scannez moi
pour revoir les
Webinaires

Séminaire “Lutte contre les discriminations”

Le CORIF est régulièrement sollicité par les structures de l'orientation et de l'emploi afin de les former et les outiller sur les sujets d'égalité professionnelle, de mixité des métiers et d'insertion des femmes.

Au delà de l'engagement et l'intérêt des structures pour ces sujets, ces formations représentent une condition nécessaire à l'obtention de certains financements publics.

En mars 2025, l'Association pour le Développement Local, l'Insertion et l'Emploi (ADELIE) de Villeneuve d'Ascq, regroupant la Mission Locale, la Maison de l'Emploi et le PLIE a souhaité former ses équipes à la lutte contre les discriminations.

La matinée était consacrée à l'apport de connaissances et aux échanges pour comprendre le mécanisme sous jacent de discrimination, s'approprier les concepts et construire des bases communes sur l'égalité professionnelle femmes- hommes.

Durant l'après - midi, les professionnel.les, réparti-es par groupe, ont travaillé sur trois études de



cas portant sur l'accompagnement à l'insertion professionnelle de personnes pouvant subir des discriminations à cause de leur genre, de leur âge, leur situation familiale ou encore leur apparence physique.

Suite à ce séminaire, une demi-journée de formation a été dispensée à l'équipe emploi de l'ADELIE sur les freins et les leviers à la mixité professionnelle, en particulier en relation avec les entreprises : obligations légales, argumentaires, process de recrutement sans discrimination.



Sensibilisations au dispositif "Demandez Angela"

Une trentaine d'agent·es de sécurité et d'accueil de la Métropole Européenne de Lille ont été sensibilisé·es à la mise en application du dispositif "Demandez Angela".

Pour information, cette initiative, née en 2016 en Angleterre, vise à créer un réseau sûr et solidaire de lieux (bars, hôtels, commerces) ayant la capacité d'assister et de soutenir des personnes qui se trouvent en situation d'harcèlement.

L'intervention du CORIF a permis aux participant·es de mieux connaître le dispositif et ses missions, de caractériser les différentes formes de violences sexistes et sexuelles et de se préparer à réagir et orienter les personnes qui pourraient en être victimes.

Ainsi, le personnel formé au sein de la MEL est en capacité de :

- s'assurer de la mise à l'abri de la personne, avec bienveillance, sans jugement de valeur, et sans questions intrusives.
- fournir, si besoin, de quoi s'asseoir, de l'eau, de quoi charger un téléphone portable.
- faire appel aux forces de police ou au secours si nécessaire.
- renseigner et orienter vers les associations spécialisées.



Projet **Déstigmatiser les métiers dits masculins** pour faciliter l'orientation scolaire des jeunes



Ce projet, porté par l'association Avenir des Cités avait pour objectif de permettre aux jeunes de **se questionner sur les questions d'égalité**, et d'**inciter à poser des actes qui favorisent une meilleure égalité filles-garçons**. Il visait à permettre une prise de parole des jeunes femmes sur les questions d'égalité filles garçons à travers leurs participations à différents ateliers.

L'idée générale était de **créer des vocations, des nouvelles orientations, faire évoluer les représentations et réduire les inégalités entre les femmes et les hommes**, notamment dans le milieu du travail.

Il est important de faire prendre conscience à chacun des stéréotypes au travail, mais également de favoriser la mixité dans les métiers et d'intégrer l'égalité afin de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Ce projet reposait sur plusieurs actions autour du sport (boxe), des ateliers

découvertes de métiers dits masculins (numérique, btp, industrie, sécurité), ateliers de déconstruction des stéréotypes de genre (CORIF), de l'orientation sans déterminisme de genre, des ateliers théâtre avec la compagnie "La belle Histoire" qui permettront de libérer la parole des jeunes sur l'égalité de genre.

L'association Avenir des Cités avec laquelle nous avons travaillé a été soutenue par le Conseil Départemental du Pas de Calais à travers un financement exceptionnel pour porter ce projet afin d'agir auprès des jeunes de leur territoire.

Le CORIF a ainsi proposé 12 ateliers auprès de 3 établissements scolaires : le Collège Victor Hugo de Harnes, le Collège Joséphine Baker de Sallaumines et le Collège David Marcelle de Billy Montigny.

Les ateliers proposés aux établissements étaient sur la déconstruction des stéréotypes de genre, mixité des métiers, compétences, confiance en soi, techniques de recherches d'emploi, CV et lettre de motivation.

Un livret d'orientation a été fourni à tous les élèves qui ont participé aux ateliers avec toutes les formations possibles et les ressources que les élèves peuvent mobiliser pour leur projet d'orientation professionnelle.





Dynamique territoriale régionale Hauts-De-France en faveur de la mixité des métiers

Dynamique territoriale Nord-Pas-De-Calais

Dans le cadre de la DT Calais-Saint-Omer, un partenariat a été lancé avec plusieurs acteurs locaux. L'objectif est de mobiliser les professionnel·les afin de déployer des formations d'acculturation et de renforcer l'argumentaire en faveur de l'égalité, tout en initiant des groupes de travail dédiés à l'emploi des femmes sur le territoire. Cette première réunion a rassemblé 16 participant·es représentant différentes institutions et organismes, et a permis de planifier plusieurs sessions de formation pour l'année 2026.

Concernant la dynamique de Dunkerque, les actions de formation des partenaires territoriaux se sont poursuivies autour de la thématique « L'égalité : de quoi parle-t-on ? », ainsi que sur le développement de l'argumentaire. Trois journées de formation ont été animées, permettant de former 30 professionnel·les. En parallèle, les actions en faveur de la mixité ont été maintenues, touchant 60 femmes à travers les dispositifs déployés.

Sur le territoire de la Flandre intérieure, nous avons réuni une quinzaine d'acteurs de l'emploi et de la formation afin de lancer la dynamique de territoire.

Suite à cette réunion, 30 personnes, réparties en 2 groupes, ont suivi 2 journées de formation portant sur "Construire une culture commune de l'égalité femmes hommes" et "Accompagner et argumenter en faveur de l'égalité". La mobilisation a pris forme et des actions en faveur de la mixité des métiers se mettront en place en 2026.



Brainstorming d'idées d'action pour la DT Flandre Intérieure



Dynamique territoriale Somme et Aisne

Concernant les DT d'Amiens et de Saint-Quentin, l'objectif était de développer des actions pour encourager les femmes demandeuses d'emploi à s'orienter vers les métiers de l'industrie pour le saint-quentinois et vers les métiers de la maintenance sur l'amiénois.

Sur Saint Quentin, les projets ont été réalisés en partenariat avec le PRIF et les PLIE locaux, car des actions avaient déjà été menées avec succès. Sur Amiens, l'engagement vient de la Région avec l'entraînement souhaité des organismes de formation en charge du SIEG, l'approche est différente et se concrétisera sur 2026.

Sur le territoire de l'Oise, nous avons poursuivi le travail avec les ambassadeurs du Canal Seine Nord Europe sur le territoire de Compiègne et de Noyon. Nous avons animé le jeu de découverte des métiers du BTP Explor'BTP dans le cadre d'un forum.





L'accompagnement de publics



L'accompagnement de publics

Activité historique du CORIF, l'accompagnement du public féminin ne cesse d'évoluer. Les femmes que nous accompagnons en collectif cumulent de plus en plus de difficultés, et la mobilisation est complexe. De plus en plus, nous sommes amenées à créer des parcours de remobilisation sur mesure, en fonction des spécificités des territoires.

Estime de soi, parentalité, mobilité, levée des freins, rapport au travail, conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, activités sportives, gestion du stress et des émotions, communication non violente, élargissement des choix professionnels, etc... autant de sujets que nous proposons aux publics et partenaires.

Chiffres clés de l'accompagnement en 2025



91

femmes
accompagnées
sur l'ensemble
du territoire



Taux de satisfaction

93%

L'accompagnement des publics



Accompagnement renforcé des femmes bénéficiaires des minima sociaux

Qu'elles soient financées par le département ou par les PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi), nos actions, portées par une dynamique collective, permettent aux femmes de découvrir des **environnements professionnels non stéréotypés**, et en lien avec les **besoins des territoires**.

Action MAMA



17 femmes accompagnées

📍 Cambrai et Caudry

Objectif : remobiliser les mères éloignées de l'emploi, bénéficiaires du RSA.



28 femmes accompagnées



Action RESEAU

📍 Lille

Objectif : remobiliser des femmes habitant en quartier prioritaire de la ville lors de séances individuelles et collectives.

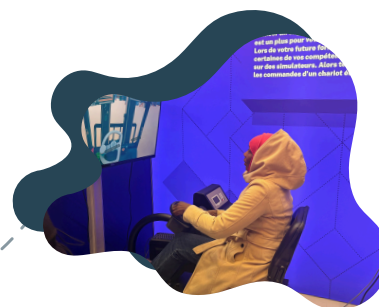
Action AMINA



21 femmes accompagnées

📍 Auberchicourt & Douai

Objectif : remobiliser les mères éloignées de l'emploi, bénéficiaires du RSA.



20 femmes accompagnées



Action AFP2i

📍 Auchel et Bruay-La-Buissiere

Objectif : accompagner des mères allocataires du RSA, n'ayant pas ou plus travaillé depuis l'arrivée de leurs enfants.



Action **JIS**  19 femmes accompagnées

 Escaudain et Denain

Objectif : remobiliser les femmes dans leur insertion professionnelle et les encourager à reprendre une pratique sportive, afin de favoriser leur bien-être et leur remobilisation.

13 femmes accompagnées

Action **Femmes et sport**  Lille

Objectif : accompagner des femmes dans leur parcours professionnel : et relancer une pratique sportive



Le CORIF acteur de l'élargissement des choix professionnels et de la mixité des métiers dans la Région Hauts-De-France

Action Femmes vers l'emploi (FEVE)

L'action "Femmes vers l'emploi" (FEVE) sur Bruay-la-Buissière pour le PLIE de Béthune a permis à 15 participantes de travailler sur la levée des freins spécifiques aux femmes tels que la garde d'enfants ou la mobilité, elle a également offert à ce groupe de femmes éloignées de l'emploi l'opportunité de découvrir 3 domaines professionnels qui recrutent et dans lesquels il y a encore très peu de femmes. Ainsi, elles ont pu découvrir les métiers de l'industrie (avec la visite de plateaux du GRETA pour la formation de "pilote de ligne" et l'usine de Ruitz de Renault), Dans le secteur du bâtiment, des opportunités d'emplois ont été présentées (avec la visite et la pratique de 3 métiers ainsi que la rencontre de professionnelles au lycée Hennebique). Enfin, grâce à la visite interactive du Logistic Tour et la découverte de l'entreprise Bils Deroo, des femmes ont été attirées par le secteur logistique.



L'action FAME (Femmes Accès Vers des Métiers Epanouissants)

L'action FAME est déployée sur le territoire du Valenciennois et, en 2025, plus particulièrement sur les communes d'Escautpont et d'Onnaing. Nous avons accompagné 28 participantes.

Cette action a pour objectif de remobiliser des femmes bénéficiaires du RSA grâce à un accompagnement combinant des ateliers collectifs et des entretiens individuels.

Au cours des ateliers, un travail est mené sur l'élargissement des choix professionnels, en mettant notamment l'accent sur la mixité des métiers. Dans cette perspective, les participantes ont eu l'opportunité de visiter le chantier d'insertion bois d'ESPOIR AVENIR, afin de découvrir des métiers traditionnellement peu investis par les femmes et d'ouvrir le champ des possibles en matière d'orientation professionnelle.





Le conseil & l'ingénierie



Le conseil & l'ingénierie

Conseil

De l'évaluation de politiques publiques ou privées sur l'égalité femmes-hommes en passant par des préconisations pour la mise en place d'actions concrètes, le CORIF apporte son expertise et son expérience de terrain auprès des publics accompagnés.

Ingénierie

Chaque année, le CORIF est sollicité pour réaliser une étude et développer des outils ludo-pédagogiques et expositions. Ces différents supports sont utilisés dans nos formations, et prêtés sur demande.



Conseil
Entreprises &
Collectivités



Conseil & Ingénierie
Projets FSE



Ingénierie
Études & Jeux

Chiffres clés du conseil & de l'ingénierie en 2025

15

structures
accompagnées



Le CORIF partenaire
ou organisateur de

15

événements
régionaux



4

ressources créées

1 fiche
1 étude
1 jeu
1 synthèse



Le conseil & l'ingénierie

Scannez moi pour découvrir les podcasts "Femmes en action, quartiers en mouvement"



Conseil - Collectivités et politiques publiques

MEL toi du territoire

Sollicitée par la MEL, pour ses capacités à créer des temps forts sur les sujets de l'égalité femmes - hommes, l'équipe du CORIF a eu le plaisir de coordonner la soirée de lancement de MEL toi du territoire. Ce dernier est un programme d'actions, mené par les structures locales, en faveur de l'emploi dans les quartiers politique de la ville de la MEL. Il s'est déroulé de mars à novembre 2025.

Le lancement a été réalisé en partenariat avec et grâce à des acteurs de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi de la MEL tels que Anthéa RH, l'association Afrifrata, le Réseau Alliances, Little Big Women, FACE Mel Hainaut...

Il s'est déroulé le 6 mars 2025, au sein des locaux d'Euramaterials à Tourcoing et a mis à l'honneur des femmes, habitantes de la MEL, entrepreneuses, ou professionnelles dans des métiers occupés majoritairement par des hommes. Deux tables rondes ont permis aux participant-es de découvrir le parcours de ces femmes, les difficultés qu'elles ont rencontrées et les succès qu'elles ont réalisés. Elles nous ont inspiré par leurs talents, leur ambition et leur détermination.

La soirée a été ouverte par une prise de parole de Doriane Bécue, Maire de Tourcoing et Jean-Marc Vienot, Directeur Général d'Euramaterials. Elle s'est clôturée par un set de Punchlyn, rappeuse roubaisienne et citoyenne engagée, avant un délicieux buffet de Mieline, traiteuse roubaisienne.

Parallèlement à l'organisation de cet évènement, le CORIF a réalisé 6 podcasts intitulés "Femmes en action, quartiers en mouvement". Vous y retrouverez les témoignages d'Amandine, Faïza, Kardiata, Lydia, Souad et Zoubida, développeuse web, bouchère, agente de sécurité, préparatrice de commande, consultante DevOps et traiteuse.



Colloque sur la place des femmes dans les politiques d'emploi et d'insertion

A la demande de la DDETS du Nord, dans le cadre des journées départementales de l'inclusion, le CORIF a été sollicité pour animer 3 tables rondes, avec des représentant·es de Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), portant sur la place des femmes dans les politiques d'emploi et d'insertion.

Dans la première table ronde, nous nous sommes interrogé·es sur comment améliorer l'accès des femmes aux métiers supports majoritairement masculins. Nous nous sommes ensuite penché·es sur les enjeux de la mixité dans les SIAE. Enfin, nous avons proposé des solutions d'aide à la levée des freins d'accès à l'emploi des femmes dans l'insertion et au delà.

Le constat est sans appel : les femmes bénéficient moins de ces dispositifs leviers vers l'emploi, que leurs homologues masculins. Ainsi, en 2024 dans les Hauts-de-France, 63% des salarié·es de l'insertion par l'activité économique étaient des hommes. Avec de fortes disparités d'une SIAE à l'autre et un manque de mixité. En cause : les difficultés de mobilisation et d'orientation des femmes vers des supports d'activités considérés comme davantage faits pour les hommes, des



environnements de travail qui demeurent sexistes, des équipements qui ne sont pas toujours adaptés et des freins structurels, surcharge mentale, domestique et familiale des femmes, qui les empêchent de se consacrer à leur vie professionnelle.

L'objectif de cette rencontre était de partager le constat commun de la nécessaire mobilisation de l'ensemble des acteur·ices de l'insertion, mais aussi des prescripteur·ices et des entreprises, pour favoriser la mixité professionnelle dans les SIAE, car elle ne se fera pas d'elle-même. Cet événement 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.

Le travail d'appui aux SIAE sur l'inclusion des femmes et la mixité professionnelle se poursuivra en 2026.



Accompagnement de la communauté d'agglomération de la Porte Hainaut

Dans le cadre de l'élaboration du nouveau plan d'actions 2026-2029 en faveur de l'égalité, nous avons accompagné trois services clés à travers une phase d'analyse approfondie et appui conseil. Cette démarche collaborative a permis de structurer des fiches de préconisations opérationnelles, articulées autour de plusieurs grands volets du plan d'actions :

- le volet RH 12 fiches,
- le volet culturel 10 fiches
- le volet cohésion sociale 12 fiches.

Au total 34 fiches ont été formalisées. L'ensemble des préconisations font partie intégrante du nouveau plan d'actions en faveur de l'égalité tant sur la sphère interne que la sphère externe de la collectivité.

Les élu.es ont amendé l'ensemble du plan d'action tant sur le volet interne que le volet externe.



VOLET EXTERNE

AXE n°1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

« L'égalité filles-garçons s'apprend dès le plus jeune âge »

N° 16

<p>Présentation de l'action</p> <p><u>Contexte :</u> La société d'aujourd'hui peine à évoluer sur la promotion de l'égalité à tout âge, et ça n'apparaît pas dans les priorités pour la petite enfance et l'enfance. On observe également une prévalence de normes parentales pouvant être genrées (comme l'achat de types de jouets en fonction du genre). C'est pourquoi, plus tôt on sensibilise, le mieux on peut avoir un impact dans les esprits. L'Éducation Nationale est volontaire pour sensibiliser sur l'égalité filles-garçons mais manque de partenaires extérieurs.</p> <p><u>Objectifs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser à la question de l'égalité de genre auprès d'un public scolaire du 1^{er} degré et en lien avec les parents - Accompagner les professeurs des écoles en leur permettant de bénéficier d'outils clés en main et/ou d'interventions de prestataires extérieurs - Créer des environnements éducatifs inclusifs à l'égalité filles/garçons en la favorisant dans les pratiques pédagogiques <p><u>Mise en œuvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - S'appuyer sur des prestataires et structures capables de mener des sensibilisations en milieu scolaire auprès du 1^{er} degré, et former les professeurs des écoles - Impulser des actions pérennes sur une année scolaire voire plusieurs (suivi de cohortes) et des temps forts autour de la parentalité et de l'égalité 	<p>Type d'action</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nouvelle <input type="checkbox"/> Existante depuis ..</p> <p>Porteurs de l'action</p> <p><u>Direction pilote :</u> Innovation Sociale et Cohésion Sociale / PV</p> <p><u>Partenaires extérieurs :</u> Associations agrémentées Éducation Nationale</p> <p>Calendrier</p> <p>2026 : diagnostic approfondi 2027-2029 : Mise en œuvre</p> <p>Livrables attendus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Détailler le contenu des sensibilisations - Outiller l'équipe pédagogique - Élaborer un guide de bonnes pratiques <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'enfants, parents, et professeurs touchés - Typologie et qualité des actions mises en place - Diversité des territoires touchés
--	---

VOLET EXTERNE

AXE n°1 : Prévenir et accompagner aux changements les habitants pour plus d'égalité

Réduire les inégalités de genre dans l'usage du vélo et développer son rôle d'outil d'émancipation sociale

N° 14

<p>Présentation de l'action</p> <p><u>Contexte :</u> L'usage du vélo reste marqué par des inégalités de genre importantes : 31% des hommes pratiquent régulièrement le vélo, pour seulement 18% des femmes.</p> <p>Cet écart est encore plus marqué dans les classes populaires alors même que son faible coût en fait un mode de déplacement particulièrement économique.</p> <p>De multiples initiatives ont de plus en plus renforcé des ateliers d'apprentissage du vélo et de sa réparation dans des parcours de réinsertion pour des femmes en difficulté sociale ou familiale.</p> <p><u>Objectifs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des ateliers de remise en selle et de réparation de vélos en groupes mixte ou non-mixtes <p><u>Mise en œuvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les partenaires techniques et financiers pour la mise en œuvre - Identifier un lieu (support du Pôle de référence vélo - Projet emblématique du Projet de Territoire) - Organiser des cycles d'échanges avec les initiatives identiques menées dans la région - Créer des outils d'animation - Mettre en œuvre des ateliers - Réaliser un bilan 	<p>Type d'action</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nouvelle <input type="checkbox"/> Existante depuis ..</p> <p>Porteurs de l'action</p> <p><u>Direction pilote :</u> Direction Volontariat et Harmonisation du Territoire</p> <p><u>Partenaires extérieurs :</u> Organismes d'insertion, Associations de promotion de la pratique cyclable, Département du Nord</p> <p>Calendrier</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fin 2025 : Sollicitation des partenaires - 1^{er} semestre 2026 : Préparation - 2^{ème} semestre 2026 : Démarrage des ateliers <p>Livrables attendus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des ateliers de remise en selle et de réparation - Mise à disposition de documents récapitulatifs <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'ateliers réalisés - Nombre de personnes accueillies dans les ateliers
---	--



Appui Conseil et interventions pour la mixité dans le BTP

Les assises de la mixité dans la construction

Depuis 2 ans, le CORIF travaille avec CONSTRUCTYS, OPCO de la construction, et le CMQ BSEI 3.0 dans les Hauts-de-France pour développer la féminisation des filières du BTP et du négoce de matériaux.

Une table-ronde sur les femmes dans ce domaine a été organisée en 2024 au Salon NORDBAT et, en novembre 2025, les 1ères assises régionales de la mixité dans la construction ont été co-organisées par ce consortium motivé.

Outre 2 tables-rondes riches et passionnantes le matin, des ateliers ont permis d'explorer les 4 phases du cycle de la vie, de l'orientation au maintien dans l'emploi, en passant par la formation et la mise à l'emploi, par des groupes mélangés de partenaires intéressés par ce sujet global.

Evènement régional "avec le BTP durable, mon métier a de l'avenir"

Des forums emploi/formation dans les secteurs en tension sont régulièrement organisés par les acteur-ices du territoire pour en faciliter l'accès. A part l'aide à la personne, les secteurs porteurs d'emploi sont majoritairement occupés par des hommes : BTP, industrie, transport/logistique... Il est donc essentiel de se préoccuper des leviers de mobilisation et la participation des femmes à ces forums.



C'est pourquoi, lorsque la Région Hauts-de-France a souhaité que le CORIF participe à son évènement régional sur du BTP, nous avons proposé différentes actions :

- L'animation, avec la participation de Valérie Bosseman de France travail, d'un court webinar sur le sourcing et la mobilisation des femmes pour les prescripteur-ices,
- La réalisation et diffusion d'une fiche outil,
- Un appui et des visuels à la Région pour les supports de communication
- L'organisation et l'animation, avec l'ASSIFEP et une apprentie plaquiste d'un pitch sur la place des femmes dans le BTP,
- L'animation du jeu Explor'BTP pour faire découvrir les métiers du BTP à toutes et tous,
- La tenue d'un stand pour renseigner, orienter et sensibiliser à la mixité dans le BTP.

Fiche outil CORIF
Sourcing et mobilisation des femmes pour l'évènement régional «avec le BTP durable, mon métier a de l'avenir en Hauts-de-France»

Quels sont les freins à l'arrivée des femmes dans le secteur du BTP?
Les stéréotypes sur la place des femmes et des hommes dans la société et le monde du travail à tous les niveaux: orientation des jeunes, organismes prescripteurs, centres de formation, entreprises, embauche, publics...

Du côté des acteur-ices de l'emploi:

- Manque de formation de l'ensemble des acteur-ices
- Implication et mise en place d'actions reposant sur des volontés individuelles
- Manque d'actions coordonnées entre les différents acteur-ices
- Absence de prise en compte systématique et transversale des femmes dans les actions emploi/formation pour le secteur du BTP

Du côté des femmes en insertion, des demandeuses d'emploi:

- Méconnaissance et représentations biaisées sur les métiers du BTP
- Absence de modèles d'identification
- Peur de ne pas avoir de soutien, d'être isolée, de subir du sexisme...
- Mauvaises expériences, discriminations
- Manque de reconnaissance et de valorisation de leurs compétences techniques et manuelles

Du côté des entreprises:

- Craintes de coûts élevés, manque d'aménagements mixtes
- Résistances au changement, difficultés à sortir de sa zone de confort
- Autres priorités, manque d'implication, manque de formation
- Manque de préparation des entreprises et des équipes à accueillir des femmes et à faire vivre la mixité
- Des offres d'emploi genrées ou masculines et non inclusives

OÙ SONT LES FEMMES DANS LE BTP?
En 2024, les femmes représentaient 13,3% des effectifs dans le secteur du bâtiment et 11,5% dans les travaux publics. Bien que ces proportions restent modestes, elles progressent grâce aux actions menées en faveur de la féminisation de la profession. Toutefois, moins de 3% des femmes travaillent sur les chantiers.





Ingénierie : le CORIF, une vocation de centre de ressources

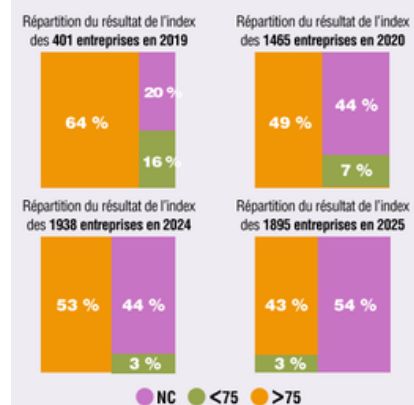
INDEX de l'égalité professionnelle dans les entreprises des Hauts-De-France

L'étude conduite par le CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité Femme-Homme) vise à analyser l'évolution de l'Index de l'égalité professionnelle dit « Index Pénicaud » à partir des données nationales et régionales de 2019, 2020 et 2024, afin d'évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle et salariale, notamment dans les Hauts-de-France jusqu'en 2025.

Nous avons analysé l'évolution des notes de l'Index de l'égalité professionnelle en Hauts-de-France en nous appuyant principalement sur les années 2019, 2020 et 2024, afin d'assurer une cohérence avec les données nationales. Les données de 2025, publiées par la DREETS, viendront compléter cette analyse pour enrichir la lecture des tendances.

L'étude a porté sur les Index collectés entre 2019 et 2025, avec une progression du nombre d'entreprises déclarantes : 401 en 2019, 1465 en 2020, 1597 en 2021, 1718 en 2022, 1888 en 2023, 1938 en 2024 et 1895 en 2025. Cette analyse repose sur l'exploitation d'un fichier transmis par la DREETS des Hauts-de-France.

Répartition des résultats des déclarations d'Index des 5699 entreprises des Hauts-de-France (hors UES), par année (en pourcentage)



La région Hauts-de-France témoigne d'une montée en puissance du dispositif avec un nombre d'entreprises répondantes multiplié par presque cinq depuis 2019. Cette dynamique est portée majoritairement par le département du Nord qui concentre près de la moitié des déclarations. Cependant, la part des Index non calculables a explosé en région contrairement au national (passant de 20 % en 2019 à 44 % en 2024 pour les HDF vs 41 % en 2019 et en 2024 pour la France). De plus, cette part atteint même les 54% en 2025 pour la région.

Répartition de la note moyenne obtenue aux indicateurs de l'Index par les entreprises des Hauts-de-France (hors UES), par taille et par année

	50 à 250 salariés-es			251 à 500 salariés-es			1000 salariés-es ou plus		
	2019	2020	2024	2019	2020	2024	2019	2020	2024
Écart de rémunérations (noté sur 40 points)	36	35	36	36	37	37	38	38	38
Écart de taux de salarié-es augmenté-es (noté sur 20 points)				17	17	18	18	18	19
Écart de taux de salarié-es promu (noté sur 15 points)				13	13	14	14	14	15
Écart de taux de salarié-es augmenté-es et promu (noté sur 30 points)	34	31	32						
Retour de congé maternité (noté sur 15 points)	9	9	15	11	12	14	9	12	15
Parité des dix plus hautes rémunérations (noté sur 10 points)	5	4	5	4	5	5	4	4	4

On observe de manière générale des progrès marqués par des performances solides sur l'indicateur 1 relatif aux écarts de rémunérations et une accélération importante au niveau de l'indicateur 4 lié au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité. Quant à l'indicateur 5, il cumule les notes moyennes les plus basses par rapport aux autres indicateurs.

1. Écart de rémunérations :
Indicateur le plus stable de la région, oscillant entre 35 et 36 points sur 40 entre 2019 et 2024.

2-3. Écart de taux de salarié-es augmenté-es et écart de taux de salarié-es promu(es) :
S'agissant des écarts de taux d'augmentations et de promotions, la progression demeure modérée pour les entreprises de plus de 251 salarié-es. Après un repli observé en 2020 (note de 31 pour les entreprises de 50 à 250), la tendance s'oriente légèrement à la hausse pour atteindre 32 en 2024, un niveau toutefois inférieur à celui de 2019 (34).

4. Augmentation au retour de congé maternité :
Cet indicateur affiche la progression la plus marquée en Hauts-de-France, passant de 9/15 en 2019 à la note maximale de 15 en 2024 pour les entreprises de 50 à 250 salarié-es.



Présentation de l'étude sur les femmes seniors en Hauts-de-France, à la mairie de Tourcoing, en partenariat avec Compétences et Emploi.



Scannez moi pour découvrir l'étude



Nous adressons nos plus sincères remerciements aux entreprises Viaposte et Norsys pour leur généreux don.

Votre engagement et votre soutien sont précieux. Grâce à votre contribution, nous pouvons poursuivre nos actions et développer nos projets dans les meilleures conditions.

Vous souhaitez soutenir le CORIF comme Norsys et Viaposte ? Le CORIF est un organisme d'intérêt général concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, vos dons ouvrent droit à une réduction d'impôt.

Contactez nous :
contact@corif.fr

Le CORIF remercie ses partenaires et financeurs pour leur soutien en 2025



Cofinancé par
l'Union européenne



Région
Hauts-de-France



Pas-de-Calais
Mon Département



PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



DIRECTION
RÉGIONALE
AUX
DROITS
DES
FEMMES
ET À
L'ÉGALITÉ



France
Travail





**Vous souhaitez
adhérer au
CORIF ?**



Retrouvez toutes nos publications et réalisations :



Sur notre
site internet
www.corif.fr



Sur notre
page LinkedIn
CORIF Lille

Le CORIF est membre de l'AROFESSEP et du SYNOFDES.



Nos coordonnées

 03.20.54.73.55

 145 rue des stations - 59000 LILLE
contact@corif.fr