



Egalité femmes-hommes et mixité professionnelle au service de l'inclusion dans l'emploi

Webinaire de restitution

17 juin 2025



Ordre du jour

1) Contexte

2) Introduction à la thématique « Égalité femmes-hommes et mixité professionnelle au service de l'inclusion dans l'emploi »

3) Retours d'expériences

- Mettre en place une politique d'égalité à l'échelle d'une entreprise, Groupe STEF
- Mettre en place une politique d'égalité à l'échelle d'un territoire, Valenciennes Métropole

Le contexte



Les Petites Rivières, agence de conseil #ESS

Les Petites Rivières est une agence de conseil en économie solidaire et circulaire. Créée en 2017, elle se donne pour mission d'accélérer le développement de l'ESS et en particulier des entreprises sociales inclusives **dans tous les territoires.**

Elle met son savoir-faire en matière de **coopérations territoriales** et d'**intelligence collective** au service des **entreprises engagées**, des **collectivités locales** et des structures de **l'économie sociale et solidaire (ESS)** qui souhaitent s'engager dans des démarches d'innovation sociale.

Les Petites Rivières, c'est une équipe de 9 personnes passionnées par l'ESS dans des locaux dédiés aux acteurs de la transition citoyenne, la SCIC Oasis 21 à Paris.

Notre agence est agréée Entreprise solidaire d'utilité sociale par la DRIEETS IDF.

Nous sommes partenaires de la DREETS Hauts-de-France depuis plusieurs années : **organisation des Rencontres régionales de l'inclusion dans l'emploi, élaboration de panoramas, animation du colloque « clauses sociales »** du 3 juin dernier...



Méthodologie d'élaboration des panoramas

- **Une démarche lancée par la DREETS Hauts-de-France** dans la continuité des deux éditions des Rencontres régionales de l'inclusion dans l'emploi pour **établir des diagnostics régionaux et identifier les bonnes pratiques territoriales**
- **Des explorations régionales sur 5 thématiques**
 - Validation et reconnaissance des acquis professionnels des publics en situation de fragilité
 - Égalité femmes-hommes et mixité des métiers
 - L'économie locale et solidaire
 - Les achats socialement responsables
 - Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- **Un recensement des initiatives des Hauts-de-France sur les 5 thématiques (janvier - mars 2025 : près de 120 réponses)**
- **Des entretiens avec des personnes ressources et des porteurs de bonnes pratiques**
- **Des panoramas restitués sous forme de webinaires et des rencontres départementales**

A screenshot of a web form titled 'RECENSEMENT DES ACTIONS EN MATIÈRE D'INCLUSION DANS L'EMPLOI DANS LES HAUTS-DE-FRANCE'. The form is in French and contains instructions for participants. It includes a section for 'Comment participer ?' with a deadline of March 2025. There is a section for 'Vos données constitueront une contribution précieuse à la rédaction des panoramas régionaux sur l'inclusion dans l'emploi, qui seront diffusés lors des Journées départementales.' and a list of checkboxes for various themes: 'Chaque sociale / achats socialement responsables', 'Développement de l'économie locale et solidaire', 'Inclusion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH)', 'Égalité femmes-hommes et mixité des métiers', and 'Validation et reconnaissance des acquis professionnels'. A 'Soumettre' button is at the bottom right.

Restitution du panorama



Le contenu en bref

LES MOTS-CLÉS INDISPENSABLES POUR TOUT COMPRENDRE

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE:
3 BONNES RAISONS DE S'Y INTÉRESSER**

ECLAIRAGES SUR LE CONTEXTE NATIONAL ET LE CONTEXTE REGIONAL

5 COUPS DE PROJECTEURS SUR DES INITIATIVES INSPIRANTES EN HAUTS-DE-FRANCE

EN BREF : LES INITIATIVES RECENSÉES DANS L'ENQUÊTE

DES OUTILS ET RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

Les 5 coups de projecteurs

- 1. L'EXPÉRIMENTATION D'UNE MÉTHODOLOGIE D'APPRÉCIATION DU POTENTIEL DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES MARCHÉS PUBLICS**
- 2. LE PLAN D' ACTIONS TRIENNAL D'UNE COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION**
- 3. UN PROGRAMME DÉDIÉ À L'ACCÉLÉRATION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN D'UN GRAND GROUPE**
- 4. UN PLAN D' ACTIONS POUR INCITER LES FEMMES À SE POSITIONNER DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE, DU BTP ET DES ESPACES VERTS**
- 5. SE FAIRE ACCOMPAGNER POUR METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ DANS SA STRUCTURE**

Chiffres clés : égalité femmes – hommes et entreprises inclusives



Ecart de salaire entre les femmes et les hommes

- **22,2% en France en 2023, selon l'INSEE**
- **C'est l'écart de salaire au global dans l'économie française. A temps de travail égal, cette différence reste de 14% (en défaveur des femmes).**

Les femmes dans l'insertion

- **23% au sein des EI selon la FEI**
- **Un pan du sujet concerne donc la question de la mixité professionnelle, décrite par l'UDES comme une situation dans laquelle « les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 et 60% des effectifs »**

Représentation des femmes aux postes de direction

- 30% des postes de direction en ACI sont occupées par des femmes.
- Selon cette étude de Chantier Ecole, les femmes ne représentent par ailleurs que 17% des présidentes d'ACI.

Femmes en situation de handicap

- **49% indiquent avoir déjà été moquée dans le cadre professionnel**
- **Les femmes en situation de handicap sont plus exposées au risque de chômage, aux temps partiels subis ou encore aux risques psycho-sociaux.**

Les enjeux de l'égalité femmes-hommes

La société n'attribue pas les mêmes caractéristiques aux femmes et aux hommes

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

Pour les femmes en situation de handicap, la contrainte est double

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

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

Embauche

Conditions de travail

Formation

Rémunération effective

Promotion

Articulation vie professionnelle et personnelle

Qualification

Sécurité au travail

Classification

Le cadre légal



Le cadre général

- Le droit du travail interdit toutes discriminations
- Obligation de garantir la sécurité physique comme morale de tous les salariés, y compris dans le cas de violences sexistes et sexuelles
- Toutes les entreprises sont sensées prendre des mesures ayant attrait à des objectifs liés à l'égalité professionnelle

Le cadre pour les entreprises de plus de 50 salarié(e)s

- Constitution d'une base de données économiques, sociales et environnementales dont l'un des piliers portent sur l'égalité professionnelle
- Sur la base de ces données, l'entreprise doit dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle en son sein, évaluer leur action dans chacun des 9 champs et les objectifs de progression
- Un plan d'action avec des indicateurs doit être construit
- Publication annuelle d'un index de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise avant le 1^{er} mars

Retours d'expériences





Elise
Gonfroy-Alliot

**Chargée de mission égalité
femmes-hommes**



MIX'UP

Zoom sur la démarche MIX'UP

—
Les mardis de l'inclusion

Mardi 17 juin 2025

STEF 



Un secteur historiquement masculin...



Des enjeux d'attractivité et d'image de nos métiers :

- Problématique d'image métiers et secteur d'activité
- Marque employeur à développer
- Culture d'entreprise « stéréotypée »

Des enjeux de recrutement :

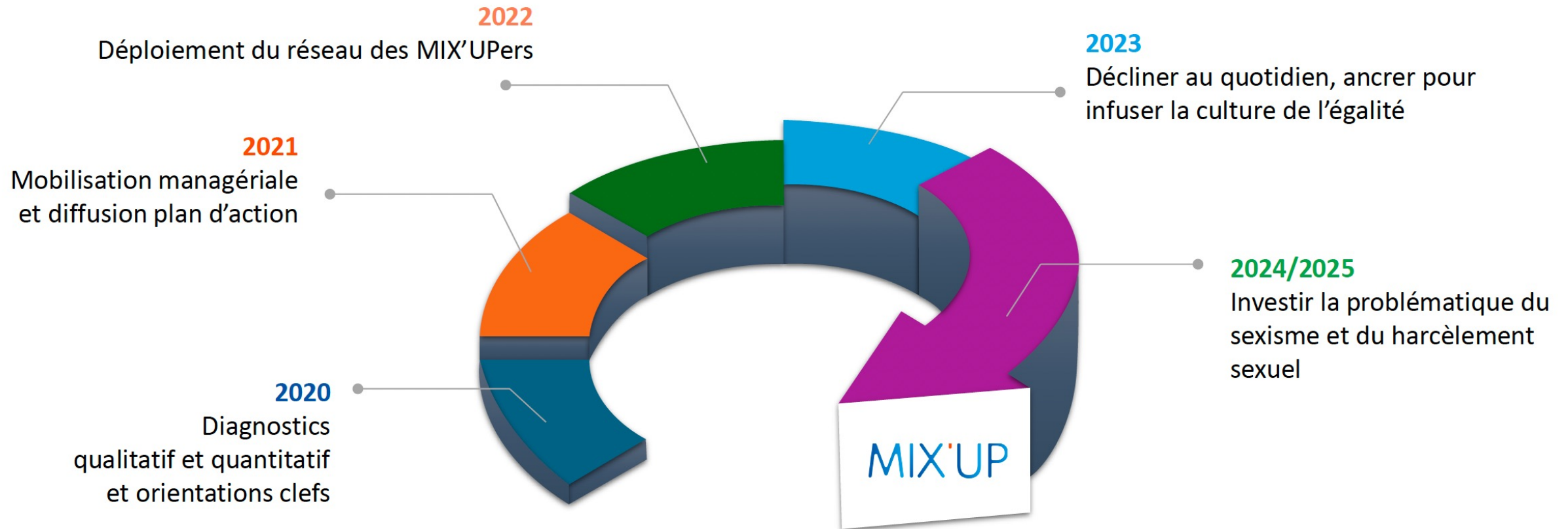
- Accroissement des effectifs
- Attentes des nouvelles générations

Notre objectif ?

→ Construire et partager une culture de l'égalité commune entre les femmes et les hommes, pour que femmes et hommes puissent accéder aux mêmes droits, dans une société faite à la fois pour les femmes et les hommes.

MIX'UP

Un laboratoire d'innovations et de contributions à la performance durable du groupe



MIX'UP

MIX'UP est le nom de la démarche Groupe qui réunit nos 5 engagements en faveur de la mixité et l'égalité professionnelle femmes-hommes :



Notre objectif principal ?

Augmenter de 25 % la part des femmes dans les effectifs d'ici 2030

Un réseau européen : les MIX'UPers

78

2022

136

2025



Nombre de MIX'UPers actifs et
actives

➔ Ils et elles font évoluer la culture du groupe et
déploient des actions au plus près du terrain



Laboratoire
d'innovation sociale créé en
2022



Relais et soutien de la
démarche sur les sites



Encadré par une équipe
d'animation composée
d'opérationnels

A collection of colorful booklets titled "QUI SUIS-JE ?" (Who am I?) in various languages including Kikabi, Kézakó, and others, scattered on a white background. The booklets are designed for children and feature large question marks and small illustrations. Some booklets are open, showing text and illustrations, while others are closed. The colors include green, purple, red, and white. The text on the booklets is in different languages, including French, Kikabi, and Kézakó. The booklets are scattered across the page, with some overlapping. The background is white, and there is a blue vertical bar on the right side of the page.

[illegible]A blue, textured rectangular box with the words "MIX UP Challenge" printed on its top surface. "MIX UP" is in white, bold, sans-serif capital letters, and "Challenge" is in a smaller, orange, cursive script font.

Un changement de culture interne

- **MIX'UP** : une démarche stratégique, intégrée dans le PMT RH et RSE de STEF
- Intégrée à la marque employeur
- « Ce n'est pas très MIX'UP »



Pour finir !

- ✓ Promouvoir une **approche inclusive** de ces démarches (hommes **et** femmes),
- ✓ Ne pas vouloir aller **trop vite** => faire évoluer les mentalités et les pratiques en douceur.
- ✓ Encore et toujours, porter une attention à une double dimension :
 - **Déployer opérationnellement** le projet dans toutes ses composantes pour atteindre les objectifs fixés et les résultats attendus,
 - Mais aussi **conduire le changement** => C'est-à-dire **favoriser l'adhésion et l'implication** des collaborateurs et collaboratrices du groupe pour la réussite de la démarche.



Clara Schmidt

**Chargée de mission égalité
femmes-hommes**

Pauline Horent

**Chargée de développement clause
sociale d'insertion**



Webinaire « les mardis de l'inclusion »

L'égalité femmes-hommes et la mixité des métiers

17 juin 2025



L'égalité à Valenciennes Métropole

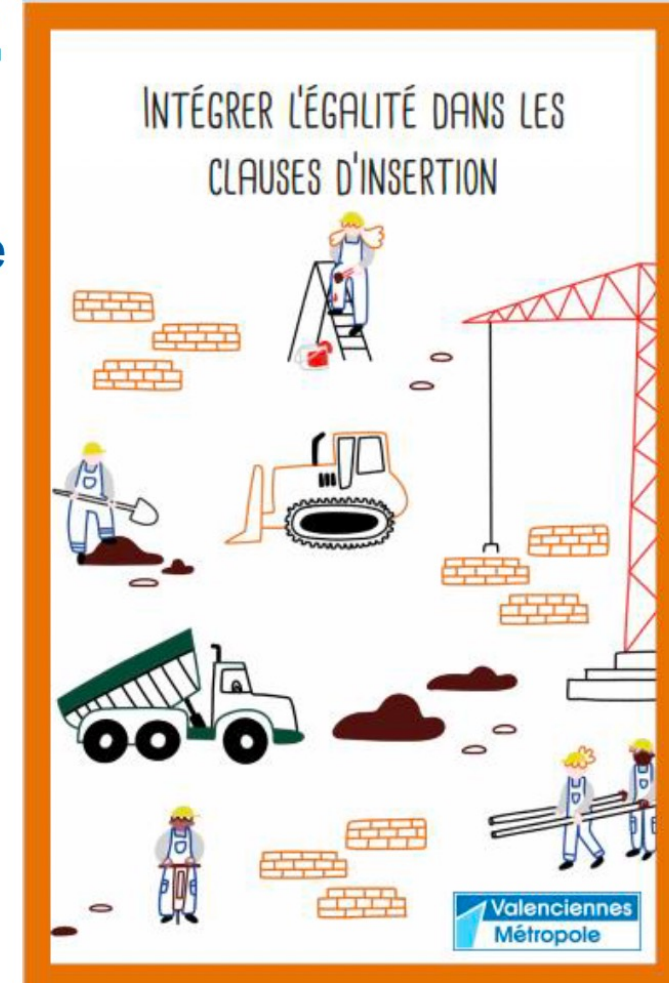


PLAN D'ACTIONS ÉGALITÉ 2024 - 2026



Feuille de route égalité / clauses d'insertion 2021/2023

- ✓ **Valoriser le dispositif des clauses d'insertion** sur le territoire à tous les publics (maîtrises d'ouvrage, communes, prescripteurs de l'emploi, publics ciblés par la clause, agentes et agents de Valenciennes Métropole)
- ✓ **Rendre les clauses d'insertion plus mixtes, les féminiser**
- ✓ **Sensibiliser** les entreprises, les structures prescriptrices de l'emploi, et le public à l'égalité femmes-hommes et à l'accès des femmes à l'insertion professionnelle
- ✓ **Favoriser la mixité des métiers** à travers la clause d'insertion



Bilan de ce premier plan d'actions

- ✓ **Développement des marchés de services** (ex : Patinoire de Valenciennes, nettoyage, prestations intellectuelles, etc.)
- ✓ **De 19 femmes en 2021 à 69 femmes fin 2023**
- ✓ **Des structures prescriptrices de l'emploi et des entreprises plus réceptives à la mixité des métiers**
- ✓ **Visites et immersions pour les femmes dans des secteurs dits « masculins »** (Maison du vélo, Groupe Hiolle, TMF, Toyota, etc.)
- ✓ **Des réussites sur la mixité des métiers notamment le BTP** (plaquiste, plombière)
- ✓ **Communication** (podcasts)
- ✓ **Obtention d'une mention spéciale du Jury lors des Trophées de l'achat socialement responsable**

Feuille de route clauses d'insertion / égalité 2024-2026



- **Axe 1** : Pérenniser la **diversification** des clauses d'insertion
- **Axe 2** : **Accompagner le public féminin** avant, pendant et après le dispositif clause
 >> *cohorte de femmes*
- **Axe 3** : Travailler sur la **place des hommes** dans les métiers dits « féminins »
- **Axe 4** : **Garantir l'égalité** dans les clauses d'insertion auprès des partenaires
- **Axe 5** : **Communiquer** sur la politique égalité déployée dans les clauses d'insertion

Feuille de route ESS/ égalité 2024-2026



- **Axe 1** : Inciter les structures de l'ESS à produire des données genrées
- **Axe 2** : Accompagner les structures de l'ESS à prendre en compte l'égalité F/H dans leurs structures et dans leurs projets
- **Axe 3** : Promouvoir l'égalité F/H dans les supports de communication et événements organisés dans le cadre de l'ESS

Feuille de route développement économique/ égalité 2024-2026



- **Axe 1** : Soutenir et accompagner des actions pour promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et les femmes dans l'industrie
- **Axe 2** : Accompagner les entreprises à intégrer l'égalité F/H dans leurs pratiques
- **Axe 3** : Mobiliser les établissements d'enseignement supérieur pour promouvoir l'égalité
- **Axe 4** : Valoriser le territoire par la promotion de l'égalité F/H

Prochaines étapes et conclusion



Les prochaines étapes

SAVE THE DATES ! Les mardis de l'inclusion

Après avoir organisé deux éditions des Rencontres régionales de l'inclusion dans l'emploi, la DREETS Hauts-de-France a le plaisir de vous convier à la restitution de travaux menés depuis fin 2024 sur 5 thématiques de l'inclusion dans l'emploi, sous forme de webinaires.

Mardi 10 juin 09h-10h

Mardi 17 juin 09h-10h

Mardi 24 juin 09h-10h

Mardi 1er juillet 09h-10h

Mardi 8 juillet 09h-10h

La validation et la reconnaissance
des acquis professionnels des
personnes éloignées de l'emploi

L'égalité femmes
-hommes

L'économie locale et
solidaire

Les clauses sociales
d'insertion dans la
commande publique

Le maintien dans l'emploi
des personnes en situation
de handicap

Publication panoramas

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES ET MIXITÉ PROFESSIONNELLE

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




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

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

RECONNAISSANCE ET VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS

Les panoramas régionaux
de l'inclusion dans l'emploi
Volume 2




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

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

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les panoramas régionaux
de l'inclusion dans l'emploi
Volume 5




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

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

LES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

Les panoramas régionaux
de l'inclusion dans l'emploi
Volume 4




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

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

L'ÉCONOMIE LOCALE ET SOLIDAIRE

Les panoramas régionaux
de l'inclusion dans l'emploi
Volume 3




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

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

Rendez-vous mi-juillet
pour découvrir les 5
volumes !