



Rapport d'Activité

2024

Le CORIF est une association qui depuis plus de **40 ans**, agit en faveur de l'**égalité professionnelle** et de la **mixité**, et lutte contre les **stéréotypes** et les **représentations sexistes**.



Fortement ancrée dans la région **Hauts-de-France**, le CORIF a forgé son expérience sur le terrain au contact de publics très diversifiés, qu'ils soient jeunes (*collégien·nes ou lycéen·nes*), femmes, ou professionnel·les (*responsables d'entreprises, institutionnel·les, enseignant·es, formateur·trices, élu·es,...*).



Rapport d'Activité

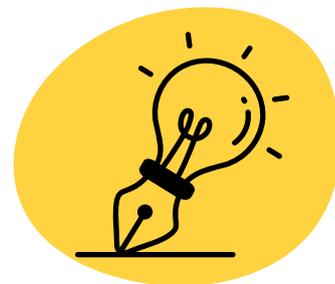
2024

TABLE DES MATIÈRES

Éditorial - Le mot de la Présidence	03
Notre équipe	05
Nos activités - 2024	06
Formation	07
Accompagnement de publics	13
Conseil - Ingénierie	19
Remerciements	32

L'édito

Le mot de la présidence



Helen Burzlaff

Consultante organisation et management



Martine Pernod Lemattre

Enseignante
Chercheuse en économie



Myriam Vaudet-Laisné

Coach interne des
Ministères sociaux

2024 : de nouvelles cordes à l'Arc du CORIF

2024, une année de changement dans la continuité pour l'équipe et le bureau

Le CORIF continue de vivre et de respirer au rythme des arrivées et des départs inhérents à toute structure. Cette année, l'équipe du CORIF a célébré le départ vers de nouveaux horizons de Catherine Bresson, secrétaire comptable et de Céline Goupil, consultante et formatrice. L'une et l'autre ont contribué avec cœur, comme chacune des membres de l'équipe, au succès des actions du CORIF, et nous les en remercions chaleureusement.

Le bureau a évolué aussi, avec le départ en décembre 2024 d'Helen Burzlaff, co-présidente de longue date, qui a souhaité se consacrer à son autre association de cœur, le Coaching Suspendu, et enclencher le mouvement de renouvellement du bureau et plus largement du Conseil d'Administration. Nous saluons son fort investissement au service de l'équipe du CORIF, de sa stratégie et de ses actions.

Le CORIF innove dans sa gouvernance, en ouvrant largement les candidatures au Conseil d'Administration par une démarche participative. Un appel à candidature diffusé sur les réseaux sociaux a permis à une trentaine de personnes de manifester leur intérêt pour le CORIF. A l'issue de groupes de travail et de réunions, 8 personnes ont été pressenties pour intégrer le CA en 2025. A suivre !

Un projet de déménagement pour se rapprocher du C2RP a vu le jour. Ce rapprochement géographique et partenarial visait à s'enrichir mutuellement de nouvelles pratiques, outils, et thèmes d'expertise*.

*Malheureusement, un incendie de l'immeuble du C2RP a empêché la concrétisation de ce projet en 2025.

2024 est une année d'élargissement du socle des compétences et des interventions du CORIF

Au-delà des actions sur le thème central et historique de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, le CORIF a élargi son champ d'expertise sur de nouveaux espaces :

- La lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes dans la société en général et dans le monde du travail en particulier ;
- La lutte contre les LGTphobies particulièrement en milieu scolaire, avec l'action QUEER ;
- Le développement de l'accès aux sports pour les femmes dans la cité.

L'acceptation de l'Autre dans toutes ses différences est un axe majeur d'intégration des femmes dans tous les secteurs d'activités économiques et sociaux, à égalité de respect et de dignité. Le CORIF œuvre auprès d'un public de plus en plus large sur l'acceptation de la diversité et la mise en œuvre d'actions concrètes visant à promouvoir l'égalité des droits pour toutes et tous.

Cette évolution va de pair avec le développement des actions en faveur de la mixité pour tous.tes, dans tous les secteurs économiques, et dans tous les pans de la société. Le genderbudgeting est un des outils phares de cette volonté d'ancrer, chez les décideurs publics, la conscience de la nécessité d'être vigilants à ce que les financements, et les politiques qu'ils décident de mettre en place, servent et bénéficient réellement à un public mixte.

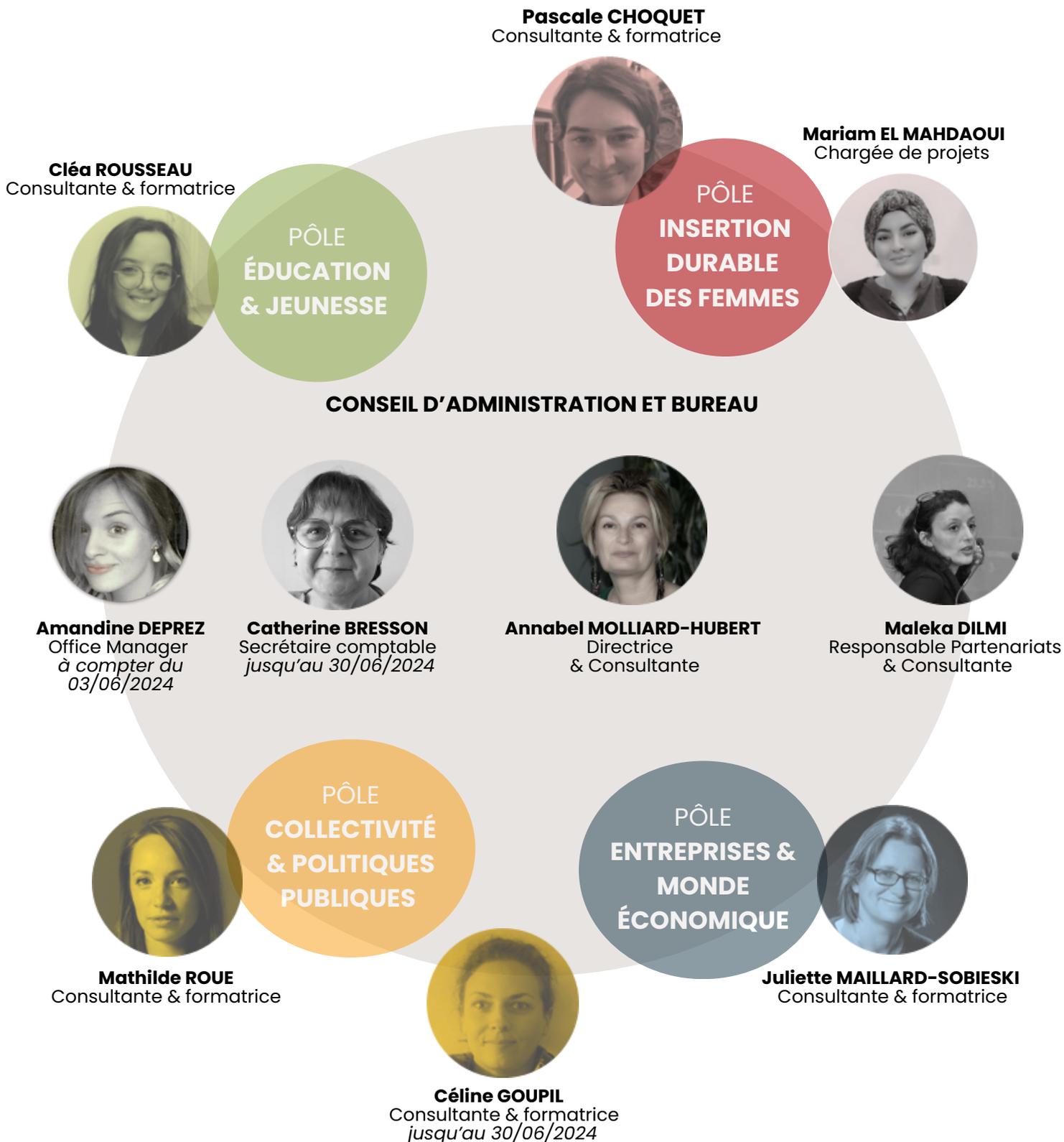
Côté outillage ludo-pédagogique, la créativité des membres de l'équipe CORIF, nourrie par leurs interventions sur le terrain, est infinie ! Outre cette capacité d'innovation dans l'ingénierie pédagogique, saluons la neutralité de leurs interventions, marque de fabrique de l'association. Le CORIF demeure un acteur majeur du développement de la mixité, de la formation, et de l'accompagnement des femmes au service de la reconnaissance de leur place dans toutes les strates de la société.

Le bureau.



L'équipe du CORIF

En 2024, nouvelle structuration de l'équipe, par pôles d'expertise :



Les activités du CORIF



La formation

Le CORIF est certifié Qualiopi pour ses activités de formation et de bilan de compétences. En 2024, 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, outils pédagogiques et missions de conseil.



Rapport d'Activité

2024



La formation

La formation

Le CORIF propose des formations sur 3 grandes thématiques :



Egalité - Mixité

Une expertise reconnue sur les champs de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers



VSST*

La garantie d'une posture professionnelle et d'un principe de neutralité



Diversité et Inclusion

Une formation sur tous les critères de discrimination

Chiffres clés de la formation en 2024

364
personnes
formées



Le CORIF est certifié



325
professionnel.le.s
sensibilisé.e.s
aux stéréotypes
et à la mixité
des métiers



Soit un total de

689
personnes

Formations sur l'égalité et la mixité

Formations à destination des **professionnel.le.s de l'accompagnement**

Le CORIF anime des formations sur l'égalité femmes-hommes à destination des professionnel.le.s de l'insertion socio-professionnelle et de la formation.

Ces sessions visent à **interroger les représentations de chacun.e** et à **réfléchir à l'impact des stéréotypes** dans la pratique professionnelle.

En 2024, plusieurs journées de formation ont été organisées sur différents territoires :

- à Lille : pour **Lille Avenirs** et ses partenaires,
- à Ronchin : auprès de plusieurs **PLIE** de la MEL,
- à Saint-Quentin : pour le **PRIF** et **France Travail**.



Le CORIF amorce également des réflexions, en partageant des **outils concrets** pour **favoriser l'élargissement des choix des publics**, et renforcer leur capacité à **argumenter en faveur de la mixité**, notamment auprès des employeurs :

- à Bapaume et Avesnes-le-Comte auprès de l'**AFP21** : ateliers de découverte des métiers dans les secteurs du BTP et de l'industrie, et déconstruction des stéréotypes ;



- à Lumbres, Maubeuge et Montigny-en-Ostrevent auprès du **GIP FCIP Bâtiment** : interventions ciblées sur les stéréotypes liés au secteur du bâtiment, lors de 3 demi-journées ;
- à Dunkerque : atelier "outillage mixité des métiers dans l'industrie" pour les **organismes de formation** du **PRF**
- dans le département du Pas-de-Calais : ateliers sur les stéréotypes dans l'emploi et outillage pour l'accompagnement des femmes, auprès de **92 référent.e.s RSA** du département.



Partenariat C2RP : mise en place de webinaires sur la mixité, à destination des Organismes de Formation

Dans le cadre de notre partenariat avec le C2RP, un cycle de webinaires a été mis en place à destination des organismes de formation, autour de la thématique de la **mixité** dans les **parcours de formation**.



En 2024, 3 webinaires ont été organisés :

- “**Développer une communication inclusive pour cibler un public femme**”
- “**Les clés d’un sourcing inclusif, ou comment diversifier son vivier dans les formations ?**”
- “**Animer une RIC dans les métiers non mixtes**”

Ce partenariat se poursuivra en 2025, avec un nouveau cycle de webinaires prévu, qui sera cette fois à destination des professionnel.le.s d’organismes de formation proposant le parcours “**S’engager Vers l’Emploi**”, afin de favoriser l’élargissement des choix professionnels des publics.



Égalité filles-garçons et mixité des métiers : l’exemple de la Cité éducative de Roubaix

En 2024, le CORIF a proposé des ateliers de sensibilisation auprès des **élèves** et des **professionnel.le.s** de la **ville de Roubaix**.

150 élèves ont ainsi été sensibilisé.e.s à :

- la **mixité des métiers** ;
- l’**orientation sans stéréotypes de genre**.

50 professionnel.le.s de l’éducation et de l’animation ont également été formé.e.s.

Pour les professionnel.le.s, les objectifs étaient :

- d’échanger sur les **représentations de chacun.e**,
- d’**outiller** les professionnel.le.s pour aborder les questions d’**égalité filles-garçons** avec les jeunes, ainsi que l’**orientation non genrée**.





Formations sur les VSS Violences Sexistes & Sexuelles

Formation des agent.e.s de la ville de **Ronchin** au dispositif “**Demandez Angela**”

Le CORIF a été sollicité par la ville de Ronchin pour former 40 agent.e.s de la ville, ainsi que des commerçant.e.s et personnels d'associations recevant du public sur le quartier politique de la ville de la Comtesse de Ségur, à la mise en place du dispositif “Demandez Angela”.



L'objectif était de permettre à ces professionnel.le.s en première ligne, de **prendre en charge de manière adaptée une personne victime de violence** (outrage sexiste, harcèlement, agression...), qui viendrait demander de l'aide en urgence dans leur structure.



Diagnostic et appui à la réduction des VSST au sein de l'équipe de l'**ITEP Flandre** de la Sauvegarde du Nord

Après une évaluation de la demande et du besoin avec la cheffe de service, le CORIF a diffusé un **questionnaire** auprès des salarié.es de l'équipe pluridisciplinaire de l'ITEP Flandre, afin d'identifier les problématiques rencontrées en matière de violences sexistes et sexuelles au travail.

À partir de ces résultats, le CORIF a réalisé une intervention auprès de l'équipe, afin de :

- les **sensibiliser** aux **violences sexistes et sexuelles**,
- leur permettre d'**identifier** les **différentes infractions**,
- leur permettre de jouer leur rôle dans la **prévention des VSS auprès des jeunes accompagnés**, et d'adopter une posture adaptée face aux cas de VSS rencontrés.



ITEP Flandre - La Sauvegarde du Nord



Formations Diversité et Inclusion

Sensibiliser, éduquer et protéger contre toutes les discriminations

Formation diversité et inclusion auprès des managers d'Arc International

Le partenariat engagé avec **Arc International** en 2023 s'est poursuivi et renforcé en 2024, avec la mise en place de 5 journées de formation : 57 salarié.es ont été sensibilisé.es aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la diversité et de l'inclusion dans leurs pratiques managériales.

Ces sessions de formation se poursuivront sur l'année 2025.



Sensibilisation des **scolaires** aux **LGBTphobies**

Nouveau projet en 2024 grâce au financement de la DILCRAH et du Département du Nord, nous avons sensibilisé près de 500 élèves collégien.ne.s et lycéen.ne.s :

- au sein de 2 établissements des territoires du Valenciennois,
- et 2 établissements sur la Sambre Avesnois Thiérache.



L'atelier de 2 heures permet aux élèves d'échanger sur les questions LGBTQIA+ afin de déconstruire les stéréotypes liés à l'identité de genre, l'orientation sexuelle... et de mieux connaître l'histoire des droits LGBTQIA+.

Ces temps d'échanges ont été favorisés par l'animation avec des outils ludopédagogiques, dont le jeu **"QUEER"**, créé par le CORIF en 2022.





Rapport d'Activité

2024



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 amenés 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.

En 2024, nos accompagnements ont tourné autour de 3 grands axes :



**Accompagnement
renforcé de femmes
bénéficiaires de
minima sociaux**



**Accompagnement
dans le cadre des
mutations urbaines**



**Actions de
remobilisation
via le sport et la
sophrologie**

Chiffres clés de l'accompagnement en 2024



101
femmes
accompagnées
sur l'ensemble
du territoire


Taux de satisfaction
92%

→ Accompagnement renforcé des femmes bénéficiaires des minima sociaux

L'accompagnement de femmes

Nos **actions** phares

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**

 Cambrésis



22 femmes accompagnées

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

Action **FAME**

 Denain & Condé



30 femmes accompagnées

Objectif : lever les freins à l'insertion professionnelle à travers des séances individuelles et collectives.



Présentation du PLIE Cambrésis emploi au groupe de l'action MAMA

CA FAIT DU BIEN DE SORTIR DE CHEZ SOI ET DE DÉCOUVRIR DES CHOSES. JE REPARS AVEC LES IDÉES PLUS CLAIRES POUR LA SUITE.

Participante de l'action **MAMA Caudry**



Présentation du centre social - action FAME



Visite de l'ACI Ferme du Major à Raismes - action FAME

Action **AMINA**  Auberchicourt & Douai  21 femmes accompagnées

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

Action **AFP2i**  Auchel  12 femmes accompagnées

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

PLIE de Béthune  Béthune  13 femmes accompagnées

Objectif : accompagner les femmes vers l'emploi, notamment en découvrant les métiers de la logistique et de l'industrie.



Visite d'une structure IAE "Ecaillon Solidarité Insertion" pour le groupe de l'action AMINA



Brise-glace pour travailler sur la valorisation et la confiance en soi - action AFP2i

VOUS M'AVEZ REMOTIVÉE
POUR PLEIN DE CHOSES !

Participant de
l'action **AFP2i**



Visite de l'usine de pellets de l'entreprise Voé pour le groupe du PLIE de Béthune



Découverte des métiers porteurs du territoire à travers le jeu JOBOTOP - action AMINA





Accompagnement dans le cadre des mutations urbaines



Les projets de rénovation urbaine transforment les territoires et visent à améliorer le cadre de vie des habitant.es, mais pour certain.es habitant.es ces changements suscitent aussi des inquiétudes liées au déménagement, au changement d'environnement, à la perte de repères, à une nouvelle organisation du quotidien.

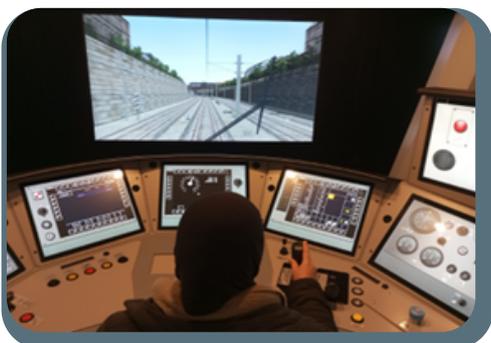
L'action Renov'elles

L'action Renov'elles, est une action financée par la MEL dans le cadre du Contrat Ville Métropolitain dédiée aux femmes habitantes des territoires de Mons-en-Barœul et du Faubourg de Béthune, territoires concernés par les opérations de **réhabilitation urbaine**.

Cette action vise à (re)mobiliser les participantes dans une dynamique d'insertion, à leur permettre d'**exprimer leurs craintes** liées à la rénovation urbaine, à **découvrir les structures locales** présentes sur le territoire, et à **définir un projet professionnel** en lien avec leurs aspirations pour faire de cette étape de vie un tremplin vers plus d'autonomie.

J'AI DÉCOUVERT DES
DOMAINES DANS LESQUELS JE
NE ME PROJETAIS PAS.

Participante de l'action **Renov'elles**



Participante de l'action Renov'elles en conduite de train sur un simulateur, lors de la visite de la SNCF.

L'action Réseau de femmes

Depuis de nombreuses années, le CORIF accompagne les habitantes des QPV de Lille dans leur parcours d'insertion professionnelle, via des entretiens individuels et des ateliers collectifs.



En 2024, s'appuyant sur les besoins du terrain, nous avons lancé un **Réseau de femmes**, avec le soutien du Contrat de ville de Lille, pour leur permettre de **créer du lien social**, partager leurs difficultés et leurs ressources, améliorer leur bien-être, **lever les freins d'accès à l'emploi**, et découvrir des **lieux ressources du territoire** pour avancer vers l'emploi.

LES ATELIERS M'ONT PERMIS DE
DÉCOUVRIR PLEIN DE LIEUX QUE JE NE
CONNAISSAIS PAS, ALORS QUE JE VIS À
LILLE DEPUIS LONGTEMPS.

Participante de l'action **Réseau de femmes**



Actions de remobilisation via le sport et la sophrologie

Remobilisation via le sport

L'action JIS - Journées Insertion Sport

En 2024, une action de remobilisation en partenariat avec le **club de Basket Féminin d'Escaudain** (le BFE-PH) a concerné 7 femmes des QPV de la Porte du Hainaut.

L'action comprenait 11 ateliers de 3h animés par le CORIF, et 6 séances de découverte et de pratique du basket-ball. Des liens forts se sont créés entre les participantes.



L'action Femmes & sport avec Lille Avenir

En 2024, une nouvelle action collective est née dans le cadre de la convention ANT (Additionnons nos talents pour l'emploi) avec Lille Avenir : "Femmes & sport". Elle a pour objectif d'associer pratique sportive et ateliers d'insertion.

En partenariat avec le **Lomme Lille Métropole Handball** (LLMH), 6 femmes ont découvert ce sport et ont suivi 8 ateliers animés par le CORIF, sur la confiance en soi et les premiers pas vers un projet professionnel. Ces rendez-vous leur ont permis de s'ouvrir et de **s'engager dans une démarche active vers la recherche d'emploi.**

Mise en place d'ateliers de sophrologie pour l'insertion des femmes éloignées de l'emploi

Dans le cadre de nos actions en faveur de l'insertion professionnelle durable des femmes éloignées de l'emploi, nous avons introduit en 2024 des ateliers de sophrologie.

Cette méthode psycho-corporelle, basée sur la respiration, la relaxation et la visualisation positive, vise à **renforcer l'estime** et la **confiance en soi**, favoriser une **projection positive dans l'avenir**, et à **réduire l'anxiété** liée aux démarches d'accès à l'emploi et à la formation.



Ces séances étaient animées par Pascale Choquet, consultante du CORIF, certifiée par le CENATHO de Paris en 2024.

Ces initiatives ont permis d'expérimenter et d'évaluer l'intérêt de la sophrologie comme **outil complémentaire de l'accompagnement vers l'emploi.**

« J'AI ADORÉ LES ATELIERS DE SOPHROLOGIE. ILS M'ONT VRAIMENT FAIT DU BIEN, ÇA ME DÉTEND ET ÇA ME VIDÈ LA TÊTE »

Participante de l'action **Réseau de Femmes**



Rapport d'Activité

2024



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 & Expositions

Chiffres clés du conseil & de l'ingénierie en 2024

21

structures
accompagnées



Le CORIF partenaire
ou organisateur de

18



événements
régionaux

8

ressources créées



1 livre blanc
1 exposition
4 fiches
1 étude
1 jeu

→ Conseil - Collectivités et politiques publiques

Accompagnement de la Communauté Urbaine d'Arras sur leur futur plan égalité

Dans le sillage d'une action menée en 2023 auprès de l'équipe Cohésion sociale de la CUA sur l'égalité femmes-hommes dans la politique de la ville, la direction des ressources humaines de la CUA a sollicité l'appui du CORIF pour poser les bases de son futur **plan égalité femmes-hommes**.

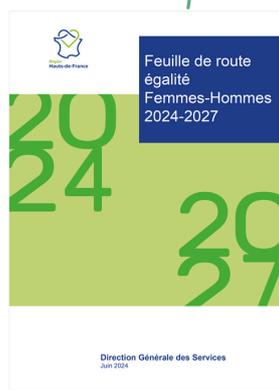
Nous avons formé un groupe de travail d'agent.e.s de différentes directions :

- aux enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes,
- à la lutte contre les discriminations et les VSST,
- et aux obligations légales des collectivités en la matière.

Dans un deuxième temps, nous avons facilité l'émergence d'idées et la structuration d'actions à inscrire dans le futur plan égalité, et nous avons présenté des pratiques d'autres collectivités.



**Rapport relatif à l'égalité
Femmes - Hommes**
Communauté Urbaine d'Arras



**Feuille de route égalité
Femmes-Hommes**
Région Hauts de France

Accompagnement de la Région Hauts-de-France dans la rédaction de sa feuille de route Égalité Femmes-Hommes 2024-2027

À la demande de la Direction Générale des Services de la Région, le CORIF a participé à toutes les étapes du projet : de la phase de **réflexion** à sa mise en œuvre, jusqu'à la **rédaction** de la future Feuille de Route Égalité Femmes-Hommes de la collectivité.

Débutée par un séminaire organisé dans les locaux du CORIF, cette feuille de route a été co-construite avec les services et s'est achevée par un séminaire d'appropriation des propositions, animé avec les référent.es égalité de l'ensemble des services et co-animé par le CORIF.

Cette feuille de route a été portée par le cabinet de la DGS et une chargée de mission engagée du service Observation et Prospective.

Depuis 2022, une expertise européenne sur le budget genré

En 2024, le Corif a poursuivi son accompagnement des **communes bruxelloises** dans la mise en œuvre concrète du budget genré ("Genderbudgeting").

Nous avons accompagné 15 communes depuis 2020, dont 3 en 2024.



Deux expérimentations pour le ministère de la Justice

Interventions au **Centre de détention de Sequedin**

En septembre 2024, nous sommes intervenus auprès d'**hommes incarcérés** à la Maison d'arrêt de Sequedin - au sein du "quartier d'évaluation et de prise en charge des détenus violents" (CNE-UDV) - condamnés pour divers faits de violences, notamment des **violences conjugales**.

Nos interventions, sous forme d'ateliers, avaient pour objectif de travailler sur les **représentations genrées des détenus** et sur leurs stéréotypes, et d'**amorcer une réflexion** sur les **inégalités entre femmes et hommes** dans la société.

Les ateliers étant sur la base du volontariat, nous avons pu toucher 2 hommes, qui se sont montrés intéressés et participatifs.

Un autre projet se prépare avec le Centre pénitentiaire de Sequedin en 2025, cette fois avec le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation, et pour un groupe de détenu.e.s mixte (hommes et femmes).



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Interventions au **Centre éducatif fermé (CEF) de Liévin**

Le Ministère de la Justice nous a sollicité pour expérimenter une action de sensibilisation au sein d'un Centre Éducatif Fermé pour mineurs.

Nous sommes intervenus à 4 reprises au CEF de Liévin :

- 2 fois auprès de jeunes garçons,
- 2 fois auprès des professionnels encadrants.

Les objectifs de ces interventions étaient de :

- **sensibiliser les jeunes** sur les **inégalités de genre** et les **violences sexistes et sexuelles**
- et d'**échanger avec les professionnels** sur ces enjeux éducatifs, en leur montrant l'**approche pédagogique** du CORIF.



Conseil - Entreprises

Accompagnement de l'entreprise **Keolis Lille Ilévia** à la lutte contre les discriminations et les agissements sexistes

Dans le cadre de sa démarche de label GEEIS*, l'entreprise Keolis Lille Ilévia, employeuse de plus de 2700 salarié.e.s, a sollicité le CORIF pour **coconstruire** et tester 2 modules de formation :

- un module autour de l'**égalité professionnelle** et la **lutte contre les discriminations** d'une part,
- et un module sur la **prévention des agissements sexistes** et du **harcèlement sexuel** d'autre part.



Suite à l'animation de 2 journées de formation auprès d'un groupe test de managers d'exploitation réseau, l'entreprise a prévu de déployer cette action de formation à **l'ensemble de ses managers et conducteur.ice.s de bus**.



Sensibilisation des RH sur le maintien des femmes séniores à l'emploi à la **MIE de Roubaix**

Dans le cadre d'une prestation visant à sensibiliser les RH de diverses entreprises partenaires de la MIE de Roubaix, le CORIF a animé :

- un atelier intitulé : "L'Emploi des Senior.es, des **préjugés** et des **discriminations** qui perdurent"
- et deux webinaires intitulés :
 - "Le **management intergénérationnel** : un outil d'accompagnement au changement"
 - "Comment détecter les potentiels et créer un **vivier de nouveaux talents** : les **femmes séniores**".

Une dizaine d'entreprises étaient présentes à chaque événement.



*GEEIS : **Gender Equality & Diversity for European & International Standard**. Le label GEEIS a pour objectif de contribuer à la création d'une culture européenne et internationale commune en matière d'égalité professionnelle, et de valoriser les pratiques des entreprises.



Cofinancé par
l'Union européenne



Rapport
d'Activité
2024



GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

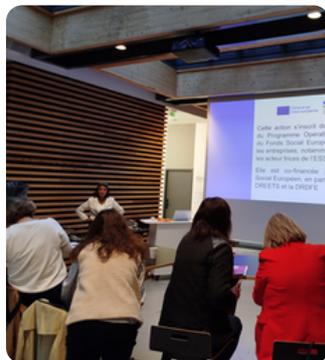
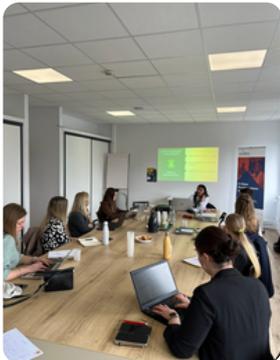


Projet FSE 2023/2024 : “Favoriser l'égalité et la mixité professionnelle en entreprise”

Nous avons mené ce projet DREETS cofinancé par l'union européenne et la DRDFE, du 15 octobre 2023 au 31 décembre 2024. Ce projet comportait plusieurs axes, de l'**accompagnement** de structures à l'**outillage** des RH & préventeur.rices du travail :

Accompagnement des entreprises et structures de l'ESS sur les Hauts-de-France

Nous avons sensibilisé plus de 100 entreprises sur leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, et nous avons accompagné 15 structures dans leurs démarches de **mise en conformité** sur leurs obligations en faveur de l'égalité professionnelle.



Photos d'illustration :
Ateliers d'accompagnement des structures de l'ESS (ligne 1)
Evenement club mixité autour du recrutement inclusif (ligne 2)

Co-organisation d'un événement à la CCI avec le CLUB mixité

Le 4 novembre 2024, nous avons animé un événement porté par le club mixité autour du recrutement inclusif, à travers 4 tables rondes :

Recruter autrement, sans biais de genre

Favoriser la marque employeur grâce aux politiques en faveur de la mixité et de la diversité

Déployer des actions concrètes pour augmenter et attirer les candidatures de femmes

Rédiger une offre d'emploi inclusive

35 entreprises étaient présentes à cette soirée, à la suite de laquelle le CORIF a rédigé et publié un **livre blanc** sur le **recrutement inclusif**.



Consulter le livre



Cofinancé par
l'Union européenne



Rapport
d'Activité
2024



GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Conception du Jeu en ligne T.O.P *Toutes et Tous opposés.es au Plafond de Verre*

Ce jeu destiné aux entreprises a été conçu pour sensibiliser aux enjeux de la promotion et de l'évolution de carrière des femmes. Il est composé de différentes cartes en ligne, il permet de tester ses connaissances et d'explorer des leviers d'actions pour **promouvoir les femmes dans les plus hautes sphères de responsabilité.**

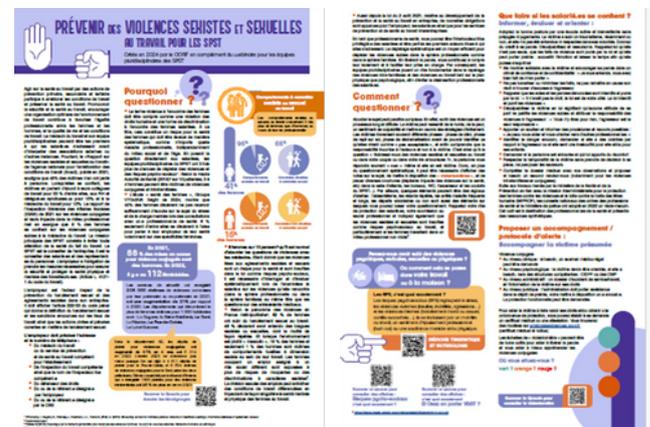
Le quiz comporte 4 entrées différentes :

- Culture générale
- Cadre juridique
- Débats
- Bonnes pratiques.



Élaboration d'un kit d'outils à destination des équipes pluridisciplinaires de la prévention santé et des acteurs.trices du monde économique

Nous avons créé plusieurs fiches pour **intégrer l'approche de genre dans la prévention des risques professionnels**, et nous avons animé des ateliers auprès des Médecins du travail.



Des fiches pour outiller les entreprises à intégrer le genre dans les RPS, le DUERP et l'égalité professionnelle

A vous de jouer !





Cofinancé par
l'Union européenne



Rapport
d'Activité



LIBERTÉ
ÉGALITÉ
FRATERNITÉ

Communications auprès des entreprises et structures de l'ESS

Tout au long du projet, nous avons communiqué auprès des entreprises sur les enjeux de l'égalité professionnelle, notamment via notre page LinkedIn.



CORIF LILLE • Vous
Conseil, Recherche, Ingénierie et Formation Pour l'Égalité Femmes-H...
1 an(s) •

Le 1er mai, rappelons l'importance des femmes dans les syndicats

En ce 1er mai, journée internationale des travailleurs et des ... plus

1 ER MAI

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

Les femmes représentent 47,5 % de la population active pour 36 % des effectifs des syndicats en France.

Les femmes restent encore en première ligne pour les tâches domestiques, ce qui limite leur disponibilité pour les activités syndicales.

Le phénomène de **cooptation** les empêche d'être nommées à certains mandats.

Le **type d'emploi** occupé par les femmes (temps partiel, contrat précaire) les limite dans leur accès aux responsabilités syndicales.

Sources : DAMES 2016, S. Cornejo, O. Guillemine

LE 1ER MAI, C'EST UNE JOURNÉE DE REVENDICATION SALARIALE ET SYNDICALE...

...C'EST AUSSI L'OCCASION D'OBSERVER LA PLACE DES FEMMES DANS LES SYNDICATS

FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS VOTRE STRUCTURE, C'EST ÉGALEMENT VEILLER :

- à la représentation des femmes lors de la négociation des accords
- à être à l'écoute des propositions des femmes lors des négociations (MAO, bien-être au travail, égalité salariale...)

LE CORIF ET GALILÉE VOUS ACCOMPAGNENT !

CORIF LILLE • Vous
Conseil, Recherche, Ingénierie et Formation Pour l'Égalité Femmes-H...
1 an(s) • Modifié •

Etes-vous **joueur.se** ?

Association Galilée et le CORIF vous proposent un petit jeu des 7 erreurs !

Favoriser l'inclusion, dépasser les préjugés, promouvoir l'égalité femmes-hommes : tout commence dès le recrutement !

Soyez vigilants à vos offres d'emploi ! Ensemble, déjouons les stéréotypes.

Assurer une égalité de chances à tous les talents, cela passe en tout premier lieu par une offre d'emploi inclusive.

Rédiger une offre inclusive, c'est montrer que le poste est accessible au plus grand nombre

Alors, inclusive ou pas ?

Découvrez les 7 erreurs qui se sont glissées dans cette offre d'emploi !

Il serait dommage de se priver de talents !

1/2

Nous sommes à la recherche d'un technicien de maintenance F/H

Pour rejoindre nos équipes dans le secteur industriel afin de développer nos activités.

Celui-ci aura pour tâches de :

- Assurer la maintenance préventive et curative des équipements de laboratoire.
- Garantir le bon fonctionnement des outils et instruments.
- Planifier les actions de maintenance en fonction de l'activité du laboratoire et des échéances à respecter.

1/2

Nous sommes à la recherche d'un technicien de maintenance F/H

Pour rejoindre nos équipes dans le secteur industriel afin de développer nos activités.

Celui-ci aura pour tâches de :

- Assurer la maintenance préventive et curative des équipements de laboratoire.
- Garantir le bon fonctionnement des outils et instruments.
- Planifier les actions de maintenance en fonction de l'activité du laboratoire et des échéances à respecter.

Il aurait fallu utiliser l'écriture inclusive : technicien.ne de maintenance ou technicien.technicienne de maintenance

"Celui-ci" ne s'adresse pas à tous et toutes.

Préférez la formulation "Vos missions :"





Ingénierie : le CORIF, une vocation de centre de ressources

Chaque année, le CORIF développe des outils ludo-pédagogiques et expositions. Ces différents supports sont utilisés dans nos formations et événements. Ils sont également prêtés sur simple demande et adhésion à l'association.

Création de l'exposition "Violences sexistes et sexuelles au travail, les rendre visibles pour qu'elles disparaissent"

Face à l'augmentation des sollicitations d'accompagnement aux **violences sexistes et sexuelles au travail**, le CORIF a souhaité se doter d'un nouvel outil - une exposition - pour **sensibiliser** et **informer** un large public sur le sujet.

L'exposition est composée de **10 panneaux** permettant d'aborder les différentes dimensions de ce problème sociétal et de santé publique :

- la notion de sexisme,
- les différentes infractions,
- l'impact des VSST sur les victimes,
- les obligations légales des employeurs...

Elle informe également sur les **ressources** et **interlocuteurs mobilisables** en cas de situation vécue ou observée.

Enfin, elle met en lumière les spécificités des VSST dans quatre secteurs qui ont été récemment médiatisés et qui sont particulièrement concernés : la santé, la restauration, l'armée et le cinéma.

Cette exposition a été présentée à la Fabrique du Sud et au Gymnase dans le cadre du 25 novembre, journée internationale de lutte pour l'élimination des violences à l'égard des femmes. Elle est régulièrement empruntée par différentes structures.



UNE SUPER EXPOSITION, COMPLÈTE ET QUI APPORTE DES INFORMATIONS PRATIQUES. ELLE PERMET DE LIBÉRER LA PAROLE. MERCI POUR VOTRE TRAVAIL UTILE ET NÉCESSAIRE !

Extrait du livre d'or de l'exposition.



Une création exclusive du CORIF

Conduite d'une étude sur les femmes sénières dans les entreprises des Hauts-De-France

Grâce au soutien de la DREETS des Hauts de France, le CORIF a réalisé une étude diagnostic auprès d'entreprises de la région en 2024, sur le thème : **“Les Femmes Sénières dans les Entreprises des Hauts de France, quels enjeux ? Quelles actions ?”**

137 entreprises ont participé à cette enquête.



État des lieux :

Le taux d'emploi des sénières en France a connu une progression significative en 2023, atteignant 56,4 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, contre 62,6 % pour celles âgées de 25 à 49 ans (DARES, 2024). Malgré cette amélioration, le taux d'emploi des sénières en France reste inférieur à la moyenne de l'Union Européenne de 6 points. On note également un écart d'environ 3 points entre les femmes et les hommes sénières en emploi (57,2 % contre 59,7 %). De surcroît, les femmes sénières sont plus susceptibles de travailler à temps partiel (31,5 % contre 10,7 %) et d'être en situation de sous-emploi (6,4 % contre 2,6 %).

Dans les Hauts-de-France, la situation des sénières sur le marché du travail demeure moins favorable qu'au niveau national. En 2021, le taux d'activité des sénières dans la région était de 47 % contre 52,7 % en France métropolitaine. Les hommes sénières bénéficient d'un taux d'emploi plus élevé que celui des femmes (59,5 % vs 51,8 %), alors que les femmes représentant 52,2 % de la population des 50-74 ans dans les Hauts-de-France, contre 47,8 % d'hommes. Les femmes bénéficient d'une espérance de vie plus longue que les hommes, avec 85,6 ans contre 80 ans respectivement en 2024 (INSEE, 2025). Cependant, l'espérance de vie dans la région des Hauts-de-France reste inférieure à la moyenne métropolitaine, quel que soit le genre. Ces données soulignent l'importance de politiques ciblées visant à améliorer l'accès sur le marché du travail des sénières dans la région.

Les femmes sénières font face à une double discrimination liée à leur genre et à leur âge, ce qui les place dans une situation particulièrement vulnérable sur le marché du travail et dans le maintien à l'emploi. Elles sont surreprésentées dans des emplois précaires et à temps partiel. Au-delà de 60 ans, le taux de temps partiel atteint 45,2 %, avec 16,5 % d'entre elles travaillant moins de 15 heures par semaine. Cette situation souvent subie reflète une précarité professionnelle accrue (OFCE, 2020).

Notre échantillon

137 entreprises ont participé à l'enquête mais seulement 53 ont répondu complètement au questionnaire. 81 entreprises n'y ont répondu que partiellement.

Au sein de nos 53 répondants :

- 83 %** sont des femmes,
- 13 %** des hommes ;
- 4 %** des personnes non-binaires.

Concernant les âges, **55 % des répondants ont entre 50 et 59 ans**, 23 % entre 40 et 49 ans, 11 % des entre 30 et 39 ans et enfin, 9 % plus de 60 ans.

Les secteurs d'activités les plus représentés sont le secteur industriel (23 %) et le secteur des services aux entreprises (23 %). Cela reflète une réalité du marché de l'emploi dans la région Hdf.

68 % des entreprises interrogées sont des grandes entreprises (plus de 250 salariés) et **16 %** sont des moyennes entreprises (entre 50 à 249 salariés).

92 % des entreprises interrogées affirment avoir au sein de leur entreprise des salariées femmes de + de 50 ans.

Les sénières : De quoi parle-t-on ?

Quel âge vous semble définir l'entrée dans la catégorie sénière ?



38 % des répondants pensent que l'entrée dans la catégorie sénière a lieu à 50 ans, 32 % qui cela arrive à 55 ans, 21 % à 60 ans. L'âge le moins choisi (4 %) est 45 ans. Enfin, 6 % des répondants pensent qu'il n'existe pas d'âge spécifique pour définir l'entrée dans la catégorie sénière. En somme, nous pouvons observer une réelle ambiguïté autour du terme sénière selon les répondants.

La définition du terme sénière dans le contexte professionnel reflète la diversité des expériences et des perceptions liées à l'âge dans le monde du travail. Notre étude a mis en lumière cette complexité, provenant de l'absence d'une définition légale uniforme. Cette diversité souligne par conséquent la difficulté à établir une définition unique et juste pour tous les contextes.

« Je pense que c'est quand j'ai commencé à avoir des cheveux gris (...) On bascule et on se dit : Ah ouais, la retraite finalement, ce n'est peut-être pas si loin... »

« Moi, je me considère mais absolument pas sénière (...) Mais dans ma tête j'ai 30 ans quoi. Je pense avoir un minimum d'équilibre... »

« Moi j'ai l'intention de vivre en forme jusqu'à 85 ans. Je considère qu'à 55 ans je ne suis pas vieille parce que je viens de passer la moitié de ma vie donc voilà. C'est cette approche là qu'il faut qu'on arrive à changer. Je ne me sens pas au portes de ma retraite... »

Quelles bonnes pratiques pour maintenir les salariées sénières à l'emploi ?

Le Compte Épargne-Temps Universel (CETU) :
C'est un dispositif permettant d'ajuster leur charge de travail en fonction des besoins, favorisant ainsi un maintien prolongé dans l'emploi.

Le bilan de compétences sénière :
Il contribue à prolonger l'activité des sénières dans des conditions optimales en faisant un point complet sur leur parcours, leurs compétences et aspirations.

Le tutorat intergénérationnel :
Il a une double efficacité : valoriser et reconnaître l'expertise des sénières tout en transmettant leurs connaissances et savoir-être auprès des moins expérimentées.

La retraite progressive :
C'est un dispositif permettant une transition en douceur vers la retraite complète à travers divers avantages (maintien du revenu et allègement de la charge de travail).

Le télétravail :
Permet de réduire la fatigue liée aux trajets et de travailler dans un cadre adapté à leurs besoins.

Autres initiatives :
La Poste favorise l'inclusion des femmes sénières avec 22 % de son effectif composé de femmes de plus de 50 ans. En un an, 117 ont été recrutées en CDI et 740 en CDD, et 5 % ont bénéficié d'une promotion. L'entreprise combat les préjugés par un mentorat, un accès renforcé aux postes de direction et des mesures de soutien à l'évolution professionnelle, affirmant ainsi son engagement pour l'égalité et la diversité.

La Métropole Européenne de Lille (MEL) soutient l'emploi des sénières avec les Trophées Sénières 2024, qui récompensent les entreprises du territoire favorisant l'inclusion des travailleurs âgés. Elle met également en place des actions pour prévenir les discriminations liées à l'âge et facilite l'accès des sénières à la formation et à l'évolution professionnelle, contribuant ainsi à une société plus inclusive.

L'aménagement des horaires :
C'est une pratique essentielle pour préserver la santé et le bien-être au travail des salariées en réduisant la fatigue, les risques d'accidents et les maladies professionnelles.

« La seule chose qui me stresse c'est de me lever à 4 heures du matin, 5 heures et le soir à 6 heures ou 7 heures, c'est ça qui me dérange. (...) À partir de 19h30 je suis au lit parce qu'à 4 heures du matin il faut que je me lève et ça dure 2 ans et demi, tous les jours... »

« Le problème c'est que là où je suis, il n'y a pas de pause. Je m'en ai jamais eu dans ma vie (...) sauf si tu veux faire pipi, tu fesses, tu fais pipi et tu reviens. Il n'y a pas de pause-café (...) c'est ça qui nous dérange. Beaucoup de personnes ont démissionné à cause de ça... »

CONCLUSION

Ces résultats mettent en lumière un paradoxe : bien que les femmes sénières soient reconnues pour leur valeur ajoutée, elles continuent de faire face à des obstacles systémiques dans leur parcours professionnel. Cette situation appelle à une réflexion approfondie sur les politiques d'emploi et les pratiques des entreprises pour mieux intégrer, et valoriser cette catégorie essentielle pour le marché du travail des Hauts-de-France.

Malgré ces obstacles, leur maintien reste un enjeu essentiel pour répondre aux besoins économiques et sociétaux. En effet, les entreprises ont un rôle crucial dans la valorisation des compétences intergénérationnelles, et la promotion de l'égalité, l'équité au sein des équipes. Pour améliorer le maintien des femmes sénières, il semble donc urgent d'adopter une approche plus proactive.



Document de synthèse réalisé par le CORIF de Lille, 143 Rue des Stations, 59000 Lille, avec le soutien de la DREETS des Hauts-de-France. Pour tout complément d'informations : 03 20 54 73 55. Conception graphique © Virginie Bécotillon

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

Enfin, par son expertise sur la mixité des métiers et dans le cadre de dynamiques territoriales soutenues par la Région Hauts-de-France, le CORIF est **intervenu dans de nombreux événements** tout au long de l'année.

Forum "Des robes ton Job"

 Valenciennes
 12-13-14 mars

Animation d'une table ronde autour du **recrutement inclusif**, et d'ateliers de **déconstruction des préjugés** et d'**élargissement des choix** auprès de femmes engagées dans le parcours "S'engager vers l'emploi".

Forum "Des robes ton Job"



Forum "Steel de Femmes"



Forum Les Métiers au Féminin

 Arras
 18 avril

Tenue d'un stand et animation autour du **"Mur des préjugés - spécial BTP"** qui permet aux participant.es de réfléchir aux stéréotypes de genre encore présents dans ce secteur.

En partenariat avec la Cité des Métiers d'Arras et le PRIF

Salon **NORD Bât**

 Lille Grand Palais
 12 avril



Co-organisation d'une table ronde dédifiée à la **place des femmes** dans le secteur du **BTP**.
Présentation de parcours inspirants de professionnels du bâtiment, et échanges autour des freins persistants à la féminisation du secteur.

*En partenariat avec Constructyts & le CMQ BSEI 30**

Forum "Steel de femmes"

 Waziers
 30 mai

Animation d'un atelier **"Mur des préjugés - spécial Industrie"** lors d'un forum visant à favoriser l'accès des femmes aux métiers de l'industrie, en apportant des réponses concrètes aux **freins liés à la mobilité**, à la **garde d'enfants**, et aux démarches administratives et financières.



Forum sur la thématique "Égalité Professionnelle"

📍 Creil
📅 07 juin

Animation du **"Mur des préjugés - spécial Industrie"** ; et participation à une table ronde organisée par Proch'emploi formation, entre 10 demandeuses d'emploi et 5 professionnel.les de divers secteurs, qui se sont échangé des conseils pratiques pour améliorer les chances de succès dans leur recherche d'emploi.



Forum inversé "Pitch mon avenir !"

📍 St Amand les Eaux
📅 25 juin

Co-organisation d'un **forum inversé** à destination des femmes, professionnel.les de l'accompagnement, et entreprises. Contrairement aux forums classiques, ce sont ici les **entreprises** et organismes de formation **qui ont "pitché" leurs offres** auprès des **participantes**.

Journées Portes Ouvertes Canal Seine Nord Europe

📍 Compiègne 📅 27 juin
📍 St Quentin 📅 17 septembre

Atelier **"Mur des préjugés - spécial BTP"** et animation de plusieurs ateliers autour du **jeu Explor'BTP** permettant aux participant.e.s de découvrir la diversité des métiers de ce secteur.



Journées portes ouvertes - Canal Seine Nord

Forum "Cap vers l'industrie au féminin"

📍 Compiègne
📅 5 novembre

Animation d'une conférence autour de la thématique "Les femmes dans l'industrie" : évolution historique de la place des femmes dans ce secteur, chiffres clés et données actuelles, & état des lieux mettant en lumière les avancées et freins à l'égalité professionnelle persistants dans ce secteur.

Sensibilisation au numérique pour les collégiennes et lycéennes

📍 Amiens, St Quentin, Lille, Boulogne, Lens
📅 Sur l'année scolaire 2024/2025 :
22 novembre, 13 décembre, 24 janvier,
22 février, 21 mars.

Organisation de manifestations à destination des filles scolarisées en collège et lycée, pour faire découvrir le domaine du numérique : mises en situation et témoignages de femmes travaillant dans les métiers de la tech.





Femmes & Industrie avec l'UIMM

-  Hirson  octobre
-  Amiens  Novembre

Organisation de 2 sessions de découverte des métiers de l'Industrie pour 2 groupes de femmes. Chaque session était composée de 4 ateliers de 2h30 répartis sur une semaine avec 1 atelier de sensibilisation aux stéréotypes, 1 visite d'organisme de formation, 1 visite d'entreprise et 1 participation à 1 événement avec la Fabrique 4.0 de l'UIMM.

Sensibilisations à la mixité des métiers

-  Avesnes le Comte
-  Bapaume

Intervention à la demande de l'AFP2i auprès de 3 groupes d'apprenant.e.s en formation "S'engager vers l'emploi".

Après un atelier de déconstruction des représentations et de sensibilisation à la mixité des métiers, nous avons proposé des ateliers thématiques sur les métiers du Numérique et de l'Industrie afin d'élargir leurs choix professionnels.

Expérimentations et sensibilisations autour du jeu Explor'BTP

Suite à la réalisation du jeu en 2023, le CORIF a mis en place des ateliers de présentation et d'expérimentation de l'Explor'BTP auprès des acteur.ice.s de l'emploi et de la formation sur Arras et Amiens. Nous avons également été sollicités pour sensibiliser des femmes demandeuses d'emploi à la découverte des métiers du BTP à Lille sud, Valenciennes et Caudry.



Animation avec le jeu Explor'BTP, développé par le CORIF



Le jeu Digital permet de découvrir la diversité des métiers du secteur numérique et de l'informatique à travers des témoignages.

Le CORIF remercie ses partenaires et financeurs pour leur soutien en 2024





**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