

Faire vivre l'égalité femmes-hommes au sein des OF

15 septembre 2026



Notre identité



Expertise

Agilité

Partenariat

Le C2RP, un acteur neutre

Au service de l'emploi, de l'orientation et de la
formation professionnelle

au bénéfice de la population
des Hauts-de-France



Une offre globale à votre service



QUALIFIER

Nous collectons, qualifions l'offre de formation régionale pour la diffuser sur les outils des professionnels et les sites portails grand public.

Nous proposons des outils aux OFA et CFA pour optimiser leurs saisies.

Nous permettons ainsi à des millions de personnes d'avoir accès à l'information et de choisir leur formation.



OBSERVER

Nous construisons et assemblons les données statistiques pour donner du sens au lien emploi-formation.

Nous réalisons des outils sur la base d'indicateurs qui permettent d'analyser, de cartographier les chiffres clés et de prendre les bonnes décisions.

Nous travaillons en réseau avec les producteurs de données pour apporter une plus-value à nos productions et anticiper les mutations économiques.



INFORMER

Nous donnons accès à l'information pour accompagner les acteurs dans les changements les impactant.

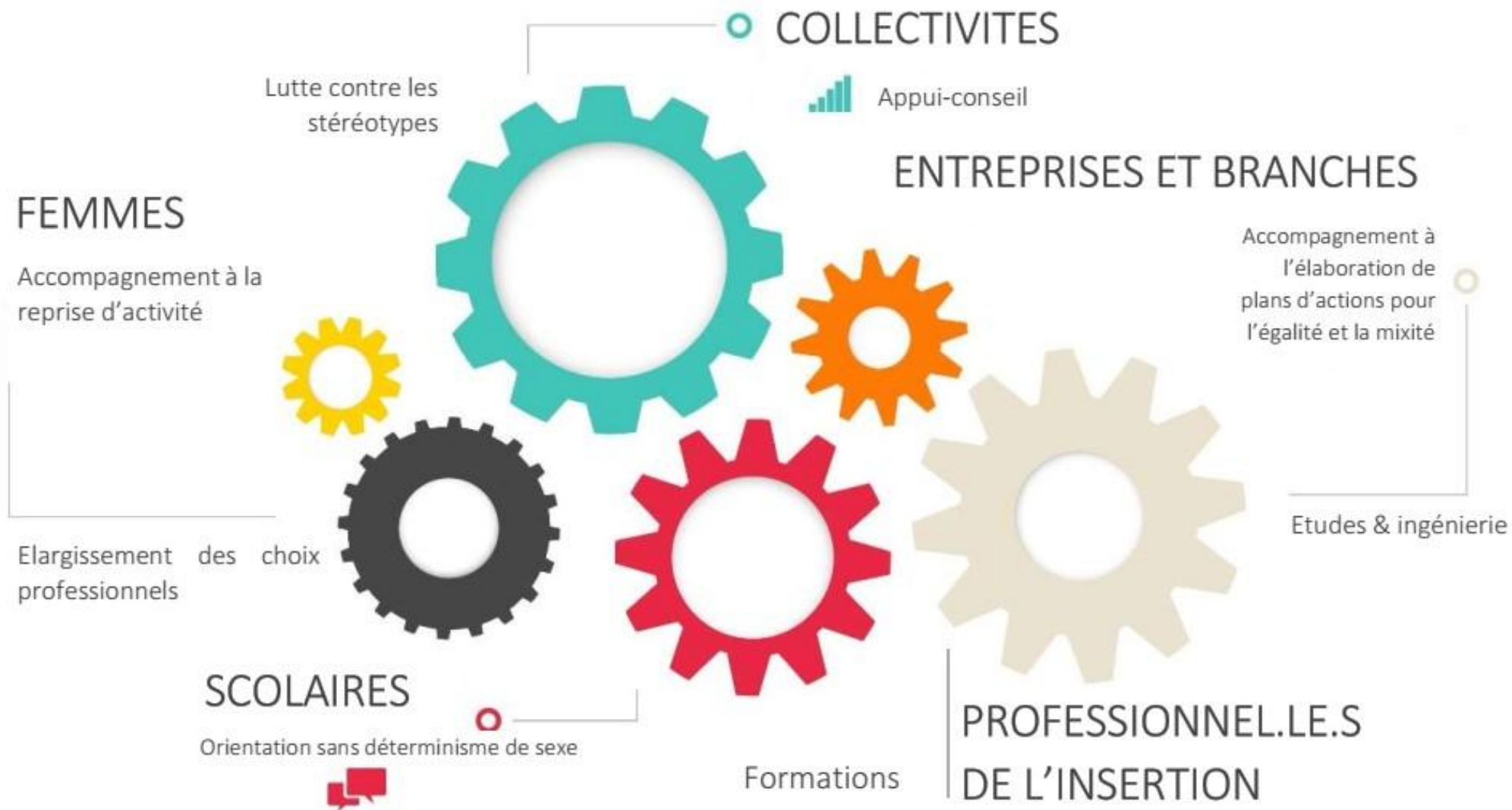
Nous organisons et publions une veille sur l'environnement emploi, formation, orientation.



ACCOMPAGNER

Nous produisons un catalogue de ressources et d'outils pour enrichir les pratiques professionnelles et progresser au rythme de chacun.

Nous programmons des sessions de professionnalisation. Nos sujets ? VAE, transition écologique, innovation, métiers, accompagnement des publics, QPV...



01 — **Le contexte de l'égalité**

**L'accompagnement du
CORIF
Témoignage d'ID Formation**

— **02**

03 — **Comment mettre en œuvre
une démarche égalité ?**

**La création d'un réseau de
référent.es égalité**

— **04**



Le contexte de l'égalité

1. Le contexte de l'égalité

Plusieurs sources et cadres d'intervention précisent le rôle attendu des organismes de formation sur la question de la mixité et de l'égalité femmes-hommes.

Parmi ceux-ci, nous expliciterons :

- La Charte régionale Hauts-de-France de l'égalité femmes-hommes dans les centres de formation
- Le Référentiel Qualiopi
- Les missions des CFA

1. Le contexte de l'égalité

Charte régionale de l'égalité femmes-hommes dans les centres de formation

Dans le cadre de son fonctionnement et dans l'exercice de ses compétences, la Région Hauts-de-France veille au respect du principe d'égalité femmes-hommes et des valeurs de la République

Les organismes de formation s'engagent à :

- participer aux projets de lutte contre les inégalités menées par la région Hauts-de-France ;
- communiquer sur ces principes et valeurs fondamentales par différents canaux ;
- promouvoir la mixité et l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'ensemble des formations proposées, notamment sur des métiers pour lesquels les femmes et les hommes sont sous-représentés et particulièrement sur des métiers pourvoyeurs d'emploi ;
- favoriser la montée en compétences de ses équipes en matière d'égalité femmes-hommes et de mixité professionnelle ;
- organiser l'inclusion de tous et toutes à l'ensemble des formations proposées.

1. Le contexte de l'égalité

Les organismes de formation s'engagent à mettre en œuvre et pouvoir justifier des actions ci-dessous :

- > Veiller et mesurer **la représentativité des femmes et des hommes** dans l'ensemble des fonctions de l'organisme : présidence, direction, encadrement, fonctions supports de l'organisme et apprenants ;
- > Nommer et former des personnes référentes dotées de temps et de moyens sur les **sujets d'égalité, de mixité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** au sein de chaque organisation ;
- > **Former l'ensemble du personnel** à l'égalité femmes-hommes, la mixité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et mesurer l'impact de ces formations sur les pratiques professionnelles (absence de propos sexistes, distribution de la parole entre tous les apprenants, notation sans biais de sexe, supports de formation sans stéréotypes de sexe...)

1. Le contexte de l'égalité

Le référentiel Qualiopi et la mixité et l'égalité femmes-hommes

À partir du **1er novembre 2026**, le référentiel Qualiopi intègre des **missions explicites** pour renforcer la mixité et l'égalité :

♦ Mission 7 :

"**Favoriser la mixité** en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprenants à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail, et participer à la lutte contre la répartition sexuée des métiers."

Actions attendues :

- Formation des formateurs sur les enjeux de mixité et d'égalité.
- Sensibilisation des apprenants (ex. : ateliers, modules dédiés).
- Lutte contre les stéréotypes dans les contenus pédagogiques.

1. Le contexte de l'égalité

Mission 8 :

"Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle en organisant des actions d'information destinées aux apprenants."

Actions attendues :

- > Organisation d'actions d'information (ex. : interventions d'associations, témoignages de professionnels).
- > Intégration de la mixité dans les parcours de formation (ex. : modules sur les métiers non genrés).

1. Le contexte de l'égalité

Missions des CFA (Article L.6231-2 du code du travail)

Les centres de formation dispensant des actions de formation par apprentissage (CFA) ont pour missions :

- 7) **De favoriser la mixité au sein de leurs structures** en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à **la prévention du harcèlement sexuel** au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à **la lutte contre la répartition sexuée des métiers** ;
- 8) **D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;



L'accompagnement du CORIF

Témoignage :

**Dorothee DEGAND,
Directrice Ingénierie. ID Formation**

un exemple concret d'accompagnement

➤ La grille d'autodiagnostic :

- Un outil d'évaluation pour faire un état des lieux de la politique égalité femmes-hommes
- Un outil simple permettant de prendre conscience du périmètre d'une politique égalité : les pratiques internes, pédagogiques et partenariales

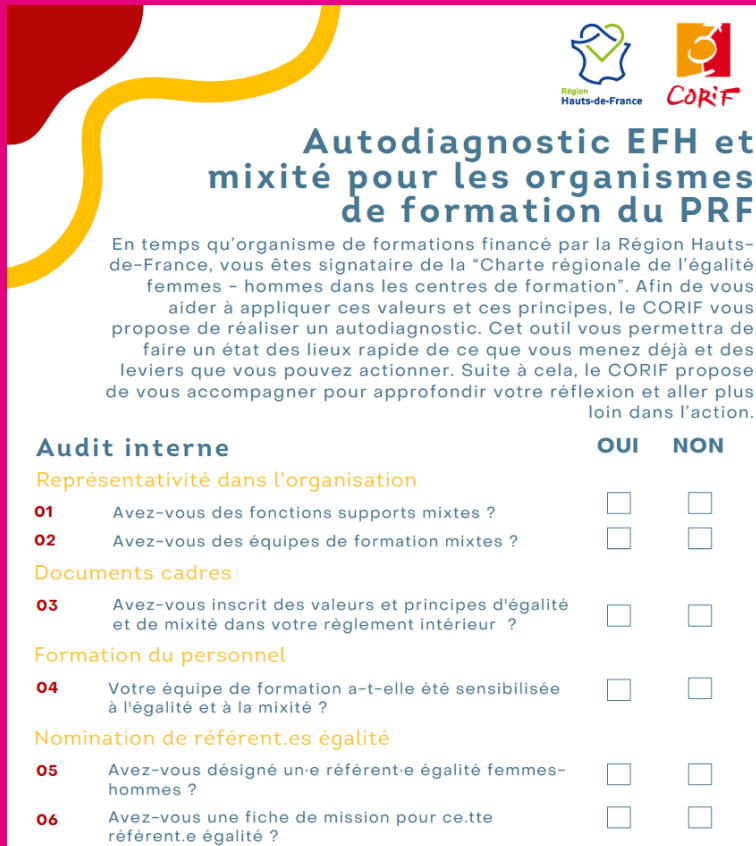


Autodiagnostic EFH et mixité pour les organismes de formation du PRF

En tant qu'organisme de formations financé par la Région Hauts-de-France, vous êtes signataire de la "Charte régionale de l'égalité femmes - hommes dans les centres de formation". Afin de vous aider à appliquer ces valeurs et ces principes, le CORIF vous propose de réaliser un autodiagnostic. Cet outil vous permettra de faire un état des lieux rapide de ce que vous menez déjà et des leviers que vous pouvez actionner. Suite à cela, le CORIF propose de vous accompagner pour approfondir votre réflexion et aller plus loin dans l'action.

	OUI	NON
Audit interne		
Représentativité dans l'organisation		
01 Avez-vous des fonctions supports mixtes ?	☐	☐
02 Avez-vous des équipes de formation mixtes ?	☐	☐
Documents cadres		
03 Avez-vous inscrit des valeurs et principes d'égalité et de mixité dans votre règlement intérieur ?	☐	☐
Formation du personnel		
04 Votre équipe de formation a-t-elle été sensibilisée à l'égalité et à la mixité ?	☐	☐
Nomination de référent.es égalité		
05 Avez-vous désigné un.e référent.e égalité femmes-hommes ?	☐	☐
06 Avez-vous une fiche de mission pour ce.tte référent.e égalité ?	☐	☐
Lutte contre les VHSS		
07 Avez-vous mis en place une procédure pour traiter les VHSS ?	☐	☐
08 Cette procédure est-elle affichée dans les locaux ?	☐	☐
09 Avez-vous eu des cas de VHSS dans les deux dernières années ?	☐	☐

Autodiagnostic



Autodiagnostic EFH et mixité pour les organismes de formation du PRF

En temps qu'organisme de formations financé par la Région Hauts-de-France, vous êtes signataire de la "Charte régionale de l'égalité femmes - hommes dans les centres de formation". Afin de vous aider à appliquer ces valeurs et ces principes, le CORIF vous propose de réaliser un autodiagnostic. Cet outil vous permettra de faire un état des lieux rapide de ce que vous menez déjà et des leviers que vous pouvez actionner. Suite à cela, le CORIF propose de vous accompagner pour approfondir votre réflexion et aller plus loin dans l'action.

	OUI	NON
Audit interne		
Représentativité dans l'organisation		
01 Avez-vous des fonctions supports mixtes ?	☐	☐
02 Avez-vous des équipes de formation mixtes ?	☐	☐
Documents cadres		
03 Avez-vous inscrit des valeurs et principes d'égalité et de mixité dans votre règlement intérieur ?	☐	☐
Formation du personnel		
04 Votre équipe de formation a-t-elle été sensibilisée à l'égalité et à la mixité ?	☐	☐
Nomination de référent.es égalité		
05 Avez-vous désigné un-e référent-e égalité femmes-hommes ?	☐	☐
06 Avez-vous une fiche de mission pour ce.tte référent.e égalité ?	☐	☐

Les objectifs :

- Faire un premier état des lieux des actions mises en place
- Identifier des leviers à actionner

Composition :

- Une grille de 42 questions
- Réparties en 3 blocs : Audit interne, pratiques pédagogiques, pratiques partenariales

Suite à ce travail, il est possible de solliciter un accompagnement du CORIF pour approfondir la démarche et mettre en place les actions souhaitées

Pour se procurer l'outil : Contacter le CORIF



Comment mettre en œuvre une démarche égalité ?

Les missions du référent égalité



- Promouvoir l'égalité dans la structure
- Sensibiliser les équipes et les apprenants
- Veiller au respect des règles de non-discrimination

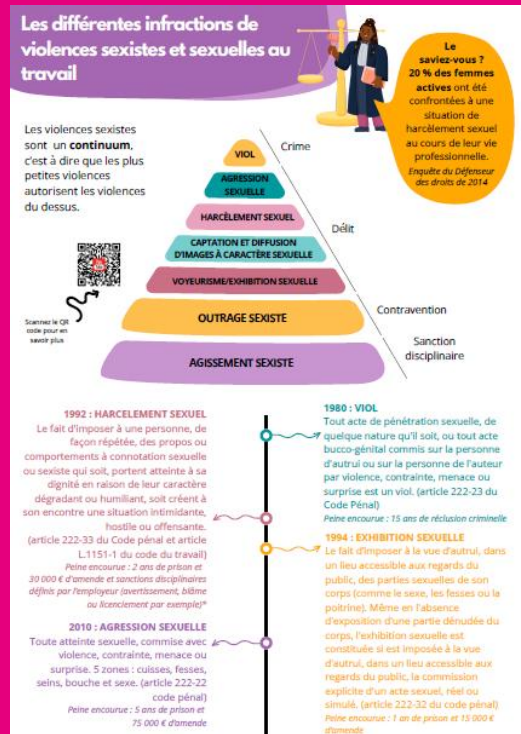
- Etre sensibilisé et formé à l'égalité et aux pratiques non discriminantes
- Communiquer sans stéréotype de genre
- Avoir une posture d'écoute active et d'accompagnement notamment en cas de VHSS.

Les ressources indispensables

- Le guide de la communication non genrée disponible gratuitement
- La plateforme antidiscriminations.fr
- Les violentomètres disponible sur <https://egalite-diversite.univ-lyon1.fr>
- Le site du Haut Conseil à l'Egalité



Exposition « Violences sexistes et sexuelles au travail, les rendre visibles pour qu'elles disparaissent »



Les objectifs :

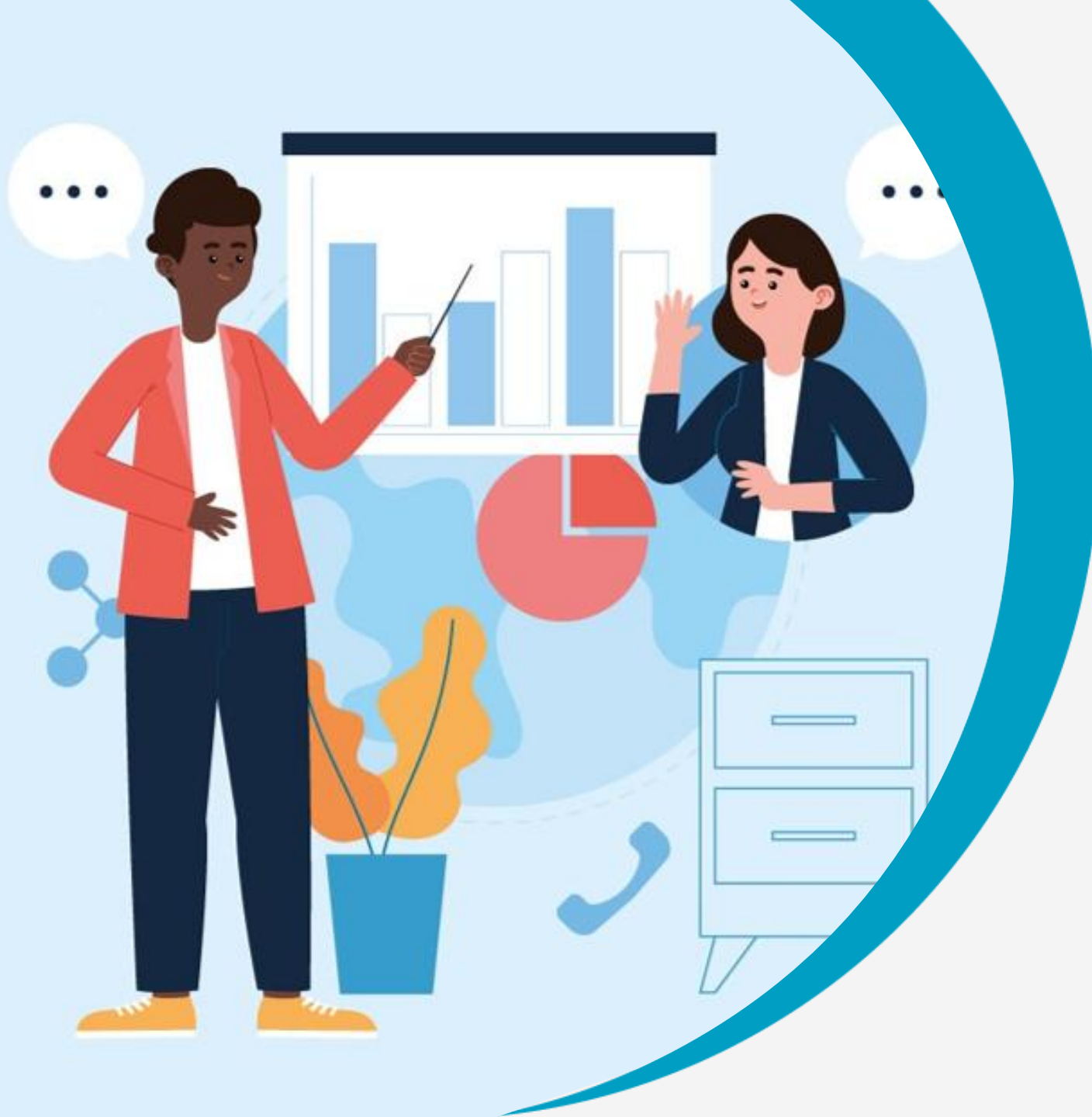
- S'acculturer au sujet des violences sexistes et sexuelles
- Connaître la législation et les obligations légales des employeurs publics/ privé
- Comprendre les conséquences des VHSS

Composition :

- 10 panneaux sous format kakémonos
- 1 affiche avec un QR code et un quizz pour animer l'exposition + un questionnaire de satisfaction

Outre le prêt de l'exposition, le CORIF peut intervenir pour animer un échange avec les participant·es

Pour se procurer l'outil : Contacter le CORIF



Les premiers pas du référent égalité

Première étape pour mettre en œuvre une politique égalité

- ❑ Etablir un diagnostic, un état des lieux à l'aide des grilles d'autodiagnostic
- ❑ Engager toute la structure à participer à ce diagnostic (accord de la direction surtout pour la partie interne)
- ❑ Choisir si besoin un champ de diagnostic : interne, pratiques pédagogiques, pratiques partenariales
- ❑ Avoir une politique de recueil de données genrées.
- ❑ Découvrir les forces et les faiblesses de la politique égalité
- ❑ En conclusion : élaborer une feuille de route sur 3 ans



Argumenter pour mettre en œuvre une politique égalité



- ☐ Rappeler le contexte légal
- ☐ Argumenter les forces de l'égalité et la mixité, les impacts positifs
- ☐ Parler de RSE, conditions de travail, articulation des temps de vie
- ☐ Focaliser sur 1 ou 2 objectifs par an
- ☐ Faire un plan d'actions (planning, indicateurs de résultats)
- ☐ Mesurables, Qui ? Le temps de travail, le budget ?)

S'appuyer sur des outils pour développer une politique égalité

- ☐ Formations et sensibilisations à l'égalité (stéréotypes, biais cognitifs, etc...), recrutement sans discrimination, Violences et harcèlement sexistes et sexuels VHSS
- ☐ S'appuyer sur des modèles de fiche action pour mettre en place un plan d'actions
- ☐ Développer la culture égalité de la structure en créant des événements ou en communiquant (jeux, expositions gratuites, séminaires « égalité »
- ☐ Partager vos expériences et parcours dans le cadre d'un réseau de référent.es égalité





**La création d'un
réseau de référent.es égalité**

Un questionnaire à remplir pour connaître vos besoins

Vous êtes référent.e égalité dans un organisme de formation (financé par la Région Hauts de France) ?

Votre avis nous intéresse !

À travers ce questionnaire, nous souhaitons recueillir vos besoins, vos attentes et vos idées afin de construire un futur réseau de référent.es égalité qui vous soit utile, concret et adapté à vos pratiques.

[Voir le questionnaire](#)

Les premiers enseignements des retours

**Dans quel cadre,
avez-vous pris vos
fonctions?**

7/9 pour une mise en
conformité

**Avez-vous mis en
place des actions ?**

NON pour 6/9

**Quelles sont les
priorités de votre
mission ?**

Promouvoir l'égalité
pro pour 6/9

**Quelles sont les
difficultés ?**

Manque de temps et
d'outillage pour la
majorité

Les principaux besoins identifiés sont d'avoir accès à des ressources/outils de manière régulière, d'être formé.e / accompagné.e sur la gestion de situations complexes (VSS, discriminations...) et d'être accompagné.e dans la mise en œuvre d'actions concrètes (méthodo)

Merci pour votre attention



Conseil Recherche Ingénierie et Formation
pour l'Egalité entre les femmes et les hommes

145 rue des Stations 59000 Lille



www.corif.fr



[Corif.egalitefh](https://www.facebook.com/Corif.egalitefh)



[Corif Lille](https://www.linkedin.com/company/corif-lille)



[@coriflille](https://twitter.com/coriflille)



Annabel Molliard-Hubert
Directrice et Consultante Egalité Femmes
Hommes



amolliardhubert@corif.fr



03.20.54.73.55



Région
Hauts-de-France

Merci pour votre participation

— **Restons en contact**

www.c2rp.fr

03 20 90 73 00

