C2RP
Carif-Oref
Hauts-de-France

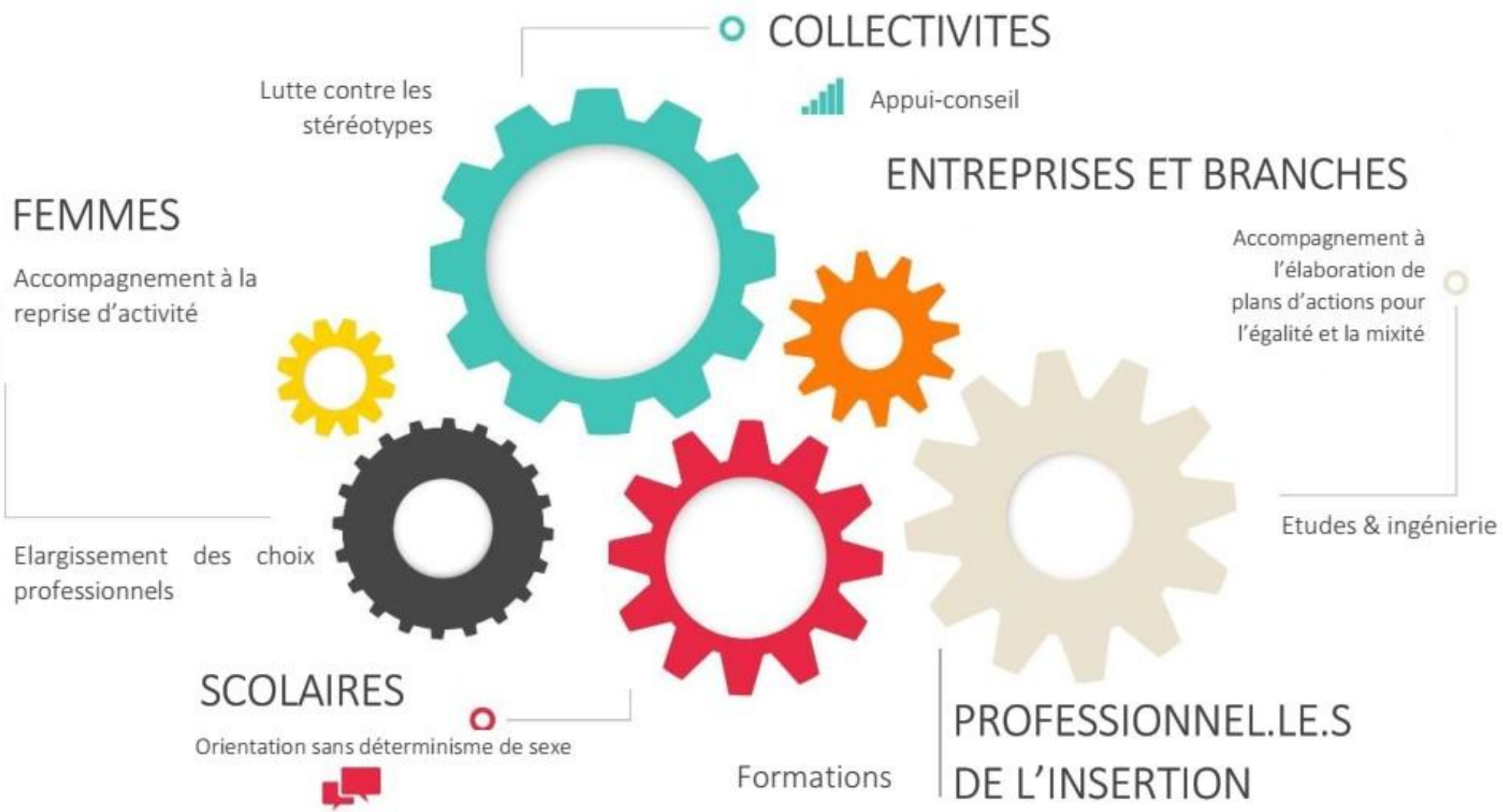
Faire vivre l’égalité et la mixité au sein des filières de formation de l'industrie



23 juin 2026

Région Hauts-de-France

CORIF



CORIF

Conseil, Recherche, Ingénierie, Formation

Pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

01 **Diagnostic**

Stratégies d'attractivité 02

03 **Environnement inclusif au sein de l’OF**

Soutien pour stages / alternance 04



Diagnostic

L’industrie en Hauts-de-France



255 000 emplois



37 000 recrutements /an jusqu’à 2030

La métallurgie en Hauts-de-France



123 000 emplois



15 000 à 25 000 recrutements /an

Les femmes dans l’industrie

28 %

10 % dans la maintenance

15 % en production

moins de 20 % des postes de direction

Pourquoi favoriser la mixité dans l'industrie ?

AUX ENTREPRISES

Nouveaux talents et compétences

Diversification des profils

Image de marque

Performance économique

AUX EQUIPES

Meilleur climat de travail

Évolution des conditions de travail

Prévention du sexisme



AUX CANDIDATES

Nouvelles opportunités

Reconnaissance et valorisation

Quels sont les freins à la mixité ?

L'AFFAIRE DE TOUS

Stéréotypes et représentations biaisées

Orientation genrée

Manque de synergie entre les acteurs

Implication à l'échelle individuelle

LES ENTREPRISES

Craintes

Résistances au changement

Manque d'implication et de préparation

FREINS INDIVIDUELS

Craintes et autocensure

Méconnaissance et représentations biaisées

Absence de modèles d'identification

Manque de soutien et d'accompagnement



Stratégies d'attractivité

Prérequis pour favoriser la mixité

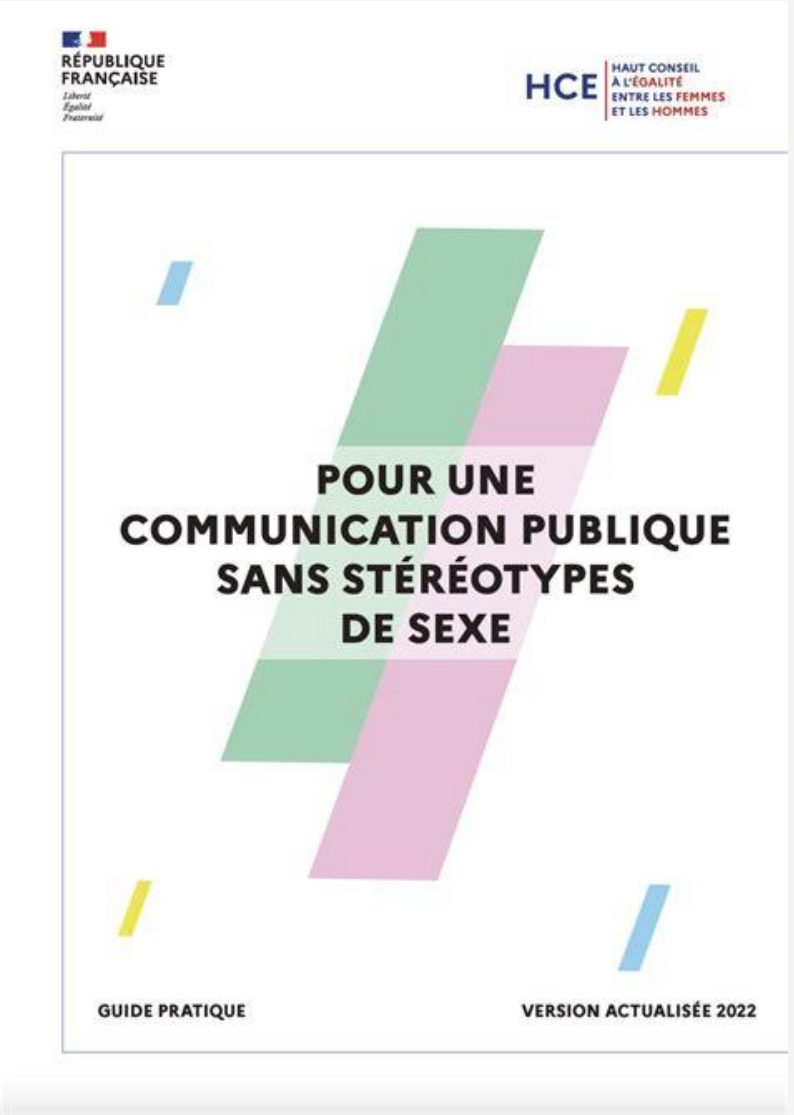


- Être convaincu·e
- Interroger ses stéréotypes
- Connaissances des métiers et de leurs atouts
- Penser compétences et pas genre

- Communiquer sans stéréotype de genre
- Posture ouverte d’écoute active
- Eviter l’opposition frontale
- S’entrainer

Communiquer sans stéréotypes de genre

- Employer les noms féminins ou masculins de métiers
- Nommer les fonctions en accord avec le genre de la personne concernée
- Employer une communication inclusive à l'oral et à l'écrit
- Recourir aux termes épicènes
- Représenter une diversité de personnes
- Montrer des femmes en situation réelle dans l'industrie
- Bannir les clichés



Mobiliser et attirer les femmes

- Parler égalité et mixité avec les avec les prescripteur·ices
- Ouvrir les partenariats pour la découverte
- Organiser des visites/ présentation métiers pour les prescripteur·ices
- Organiser des visites avec des groupes de femmes
- Montrer et faire tester les machines
- Mettre en avant les parcours et profils femmes
- Développer un argumentaire et mettre en avant les atouts du secteur
- Varier les horaires/ jours des RIC



Outils pour faire découvrir le secteur et déconstruire les représentations



Les filles de Steel



Les objectifs

- Découvrir les métiers de l'industrie
- Se familiariser avec les différents environnements de l'industrie
- Découvrir les usines et les produits créés dans les Hauts-de-France

Composition du jeu :

- Des Charades
- Des devines – têtes
- Des quizz
- Des questions spéciales « Made in Hauts-de-France »

Pour se procurer le jeu : Contacter le CORIF

CORIF

Charade

1. Ma première n'est pas sur.
2. Ma deuxième est le chiffre qui suit un.
3. Ma troisième est le bruit d'une abeille.

MON TOUT EST UN MÉTIER AU FÉMININ.

Je suis...

SOUDEUSE

Le ou la soudeur.se assemble par fusion des ensembles des pièces mécano soudées de métal, il/ elle doit faire preuve d'une parfaite habileté dans le maniement des outils. Aujourd'hui, ce métier s'exerce dans un environnement de plus en plus technologique en utilisant des procédés robotisés.

EN SAVOIR PLUS ?

OR CODE À FALSHER

Question

Le travail d'un.e chaudronnier.ère consiste en :

1. Modélisation de pièces en 3D sur un ordinateur
2. Fabrication de chaudrons
3. Réalisation de pièces métalliques à partir de plans

EN SAVOIR PLUS ?

OR CODE À FALSHER

Culture Générale

QUELS SONT LES PRODUITS RÉALISÉS EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE ?

1. Buggy
2. TGV et trains
3. Eléments et composants d'avions
4. Cartes électroniques
5. Câbles sous-marin - Fibre optique
6. Tracteurs
7. Canettes de soda
8. Robinets
9. Vélos et VTT
10. Cœurs artificiels
11. Radiateurs
12. Matériels médicaux et chirurgicaux

Réponse : Tous ces produits sont réalisés en région Hauts-de-France ! Et bien d'autres sont aussi réalisés mais non cités.

Sélectionner sans discriminer

Rédiger une offre de formation inclusive :

- La déclinaison du masculin et du féminin
- L'utilisation de l'infinitif
- Communiquer sur les valeurs d'égalité femmes hommes et les réalisations de la structure
- Intégrer une mention à l'étude non discriminante des candidatures



Sélectionner sans discriminer

Lors du recrutement :

- Former les équipes de recrutement
- Réaliser les entretiens en binôme (H/F)
- Faire passer le même test à tout le monde
- Poser les mêmes questions à tout le monde
- Débrief avec une tierce personne





Environnement inclusif au sein de l’OF

Les conditions favorables à la mixité

Réaliser un diagnostic interne

Prévenir et agir face au sexisme

Préparer l’accueil et l’inclusion

Adopter une pédagogie inclusive

Construire une culture commune de l’égalité

Adapter ses infrastructures et ses équipements

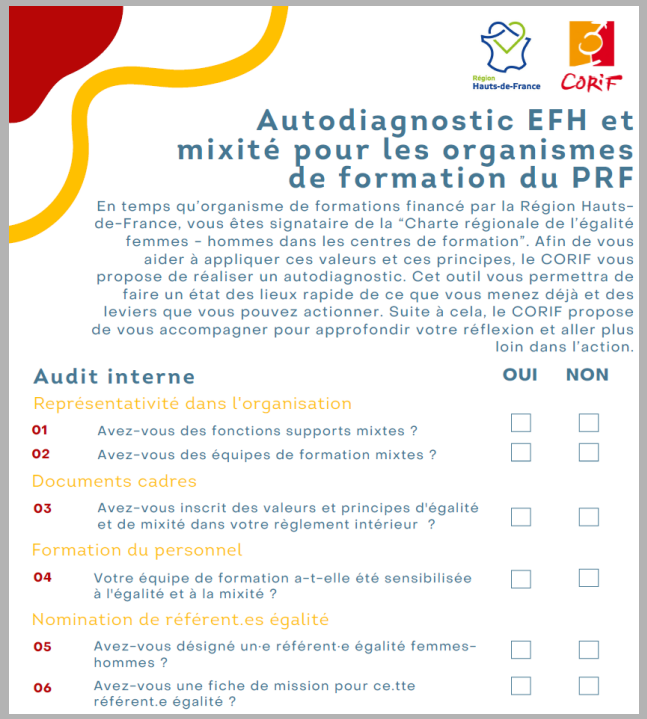
Nommer et former un.e référent.e égalité



Outil pour l’autodiagnostic



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.

Audit interne		OUI	NON
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

Audit interne

		OUI	NON
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 ?	☐	☐

Pratiques pédagogiques

RIC

18	Variez-vous les horaires et les lieux des RIC ?	☐	☐
19	Les supports de présentation montrent-ils toujours des femmes et des hommes en situation ?	☐	☐
20	Avez-vous un discours spécifique pour mobiliser le genre sous représenté dans la formation ?	☐	☐

Communication

21	Utilisez-vous systématiquement l'écriture inclusive (mots épicènes, double mention femmes - hommes, le point médian...) ?	☐	☐
22	Pour les intitulés de métiers, utilisez-vous systématiquement le terme générique (comme conduite de poids lourds) ?	☐	☐

Recrutement des apprenant.es

23	Posez-vous les mêmes questions aux femmes et aux hommes lors des entretiens de recrutement ?	☐	☐
24	Utilisez-vous les mêmes grilles d'analyse des candidatures pour les femmes et les hommes ?	☐	☐

Animation et contenus de formation

25	Veillez-vous à ce que les contenus de formation ne soient pas stéréotypés ?	☐	☐
26	Veillez-vous à ce que les discours des formateur.ices ne soient pas stéréotypés ?	☐	☐

Accueil et suivi des apprenant.es

27	Avez-vous mis en place une démarche d'inclusion pour vos apprenant.es ?	☐	☐

Outil pour sensibiliser aux VSST



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 VSS

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



Soutien pour stages / alternance

Relation aux entreprises

Participer aux évènements du monde économique

Repérer les entreprises engagées

Formaliser des partenariats avec des entreprises du territoire

Porter un discours inclusif

Faire visiter vos locaux aux entreprises du territoire et vice versa

Rassurer



Appui aux stagiaires

Animer un réseau des ancien·nes apprenant·es

Renforcer la confiance en soi

Former aux techniques de recherches de stage/emploi

Inscrire les valeurs de mixité et de lutte contre les VSS dans les conventions de stage

Formaliser une base de données d’entreprises

Partenariat avec des assos spécialisées



Outil pour argumenter



Guide anti-préjugés



Les objectifs :

- Déconstruire les représentations sur la place des femmes dans les métiers de l'industrie, du BTP et des espaces verts
- Apporter des arguments pour contrer les stéréotypes fréquemment entendus
- Faire découvrir les métiers de ces secteurs

Composition :

- 6 préjugés
- Des arguments
- Des QR codes vers des vidéos de témoignages
- Des focus métiers

Pour se procurer l'outil : Téléchargeable gratuitement sur le site du CORIF

« Les femmes n'ont pas suffisamment de force pour exercer certains métiers. »

Préjugé #1

Les métiers de l'industrie, du BTP et des espaces verts demandent de la force et de l'endurance.

Certains métiers associés aux femmes ne nécessitent-ils pas de force physique ? Les aides-soignant.e.s ne doivent-ils.elles pas porter les patient.e.s, les mobiliser pour faire leur toilette ? Les aides à domicile n'aident-elles pas régulièrement les personnes dont ils.elles s'occupent à se relever lorsqu'elles chutent ?

Ne s'entraide-t-on pas sur les lieux de travail lorsque les charges sont trop lourdes, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes ? N'y a-t-il pas des machines qui aujourd'hui permettent d'éviter le port de charges trop lourdes ?

- L'arrivée de femmes sur ces postes permet de mettre en place des astuces pour contourner le problème physique. L'amélioration de l'ergonomie, afin que les postes soient moins exigeants physiquement, permet à tous, femmes et hommes, de moins s'user.
- Une activité considérée comme physiquement dure peut être très bien vécue par l'intéressé.e, mais être jugée comme une surcharge pour une personne qui l'observe de l'extérieur et ne s'y projette pas.
- On présuppose le manque de force chez les postulantes uniquement parce qu'elles sont femmes. Il s'agit d'une généralisation liée au sexe inhérente aux stéréotypes. On sait pourtant que certains hommes peuvent avoir peu de forces et certaines femmes en avoir beaucoup, tout dépend des individus.
- C'est un débat qui n'a plus vraiment lieu d'être car les conditions de travail ont largement évolué ces dernières décennies, notamment dans l'industrie. Avec le progrès technique, la majorité des tâches est mécanisée et rares sont les métiers d'aujourd'hui qui demandent une vraie force physique au quotidien, soi-disant incompatible avec la physiologie féminine. Rappelons qu'une hôtesse de caisse, un métier occupé à 80% par des femmes, enregistre en moyenne 700 articles et soulève 800 kg par heure de travail !

Ce qu'elles en disent

« Le gabarit et la force physique ne sont pas une question de sexe, on peut avoir un petit gabarit et savoir porter des charges lourdes. On s'adapte et porte facilement au fur et à mesure... Et si vraiment c'est trop lourd ou difficile, on peut solliciter l'aide de ses collègues, femmes ou hommes. »

Carine, électricienne bâtiment



Ce que les responsables d'entreprises en pensent :

Aujourd'hui, les évolutions techniques permettent de réduire la charge physique, ce qui profite aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Améliorer l'ergonomie et les conditions de travail répond à l'obligation de prévention des risques professionnels tels que les TMS (Troubles Musculo-Squelettique) et le stress.

Pour découvrir en vidéo le métier d'Aude, peseuse, **flashez** le code ou cliquez ici

Focus métiers

MÉTIERS DE LA CLAUSE

Ouvrier.ère paysagiste

L'ouvrier.ère paysagiste aménage et entretient les parcs, jardins et espaces verts d'une collectivité.

Ses missions ne consistent pas uniquement à planter et tailler les végétaux. Il s'agit également parfois d'installer du mobilier urbain ou de réaliser de la pose de bordures.

Ce qui est essentiel dans ce métier, c'est d'être vigilant.e à la sécurité, en particulier avec certains outils, et d'aimer travailler en extérieur, sur des sites différents.

Certains CACES (pelleteuse, chargeuse), certaines habilitations (Intervention à Proximité des Réseaux) ou certaines compétences (maçonnerie) sont des atouts pour ce métier. Si vous pensez ne pas les avoir, vous pouvez toujours être préparé.e grâce à des formations courtes.

Entreprises susceptibles de recruter

Dans l'Audomarois : Savreux // Horizon Espaces Verts // Creavert Paysages // Terre Forêt Paysage

Dans le Calaisis : ID Verde // Terideal // Sève Terenvi // Créavert Paysages

Une bonne pratique

« Certaines personnes peuvent montrer des signes de fatigue quand il y a utilisation prolongée des débroussailleuses. Du coup, nous possédons un modèle plus petit que nous réservons aux petits gabarits, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. »
Responsable chantier Campagne Services

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 Lille
Corif.egalitefh
@coriflille



Mathilde Roué
Consultante Egalité Femmes Hommes

mroue@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