coorace
Entreprises d'utilité sociale
et territoriale

FOCUS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ESS ET AU SEIN DES SIAE COORACE

Soutenu par :

Direction générale
de la cohésion sociale

MINISTÈRE
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES,
DE LA DIVERSITÉ ET DE
L'ÉGALITÉ DES CHANCES
Liberté
Égalité
Fraternité

Coorace - Mars 2026

coorace
Entreprises d'utilité sociale et territoriale

SOMMAIRE

Projet soutenu par :

MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de la cohésion sociale

2 **Égalité femmes-hommes : un combat toujours d'actualité, au cœur des enjeux de Coorace**
- Pourquoi Coorace s'engage en faveur de l'égalité Femmes-Hommes

3 **État des lieux et enjeux**
- Historique de l'égalité professionnelle
- L'égalité professionnelle dans l'ESS
- L'égalité femmes-hommes dans les clauses sociales d'insertion

6 **Chiffres clés dans l'IAE**
- Répartition femmes/hommes du budget consommé par les SIAE
- Moyennes annuelles d'heures réalisées selon le type de SIAE et le genre
- Représentation des femmes dans les candidatures vers les SIAE

7 **Chiffres clés au sein des SIAE Coorace 2024**
- Profil des personnes accompagnées
- Portait médian des AI et ETTI : structures d'intermédiation
- Portait médian des EI et ACI : structures de production

8 **Retour sur un réseau actif depuis 14 ans**
- Comparaison des personnes accompagnées 2014 vs. 2024
- Les freins à l'emploi selon le genre
- L'égalité en chiffres au sein de l'Observatoire Coorace et sur les réseaux
- L'égalité portée par les délégations et les adhérents
- Espoir Avenir, un adhérent mobilisé pour l'égalité Femmes-Hommes
- Un webinaire dédié à l'égalité pour préparer aux possibles évolutions

13 **Pistes d'actions pour les SIAE Coorace**
- Les leviers pour favoriser l'égalité dans les structures
- Les outils à disposition

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN COMBAT TOUJOURS D'ACTUALITÉ, AU CŒUR DES ENJEUX DE COORACE

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue **un principe fondamental de la République et un pilier du progrès social**. Pourtant, malgré un cadre juridique renforcé et des avancées significatives, les inégalités persistent dans la vie quotidienne, **notamment dans l'emploi**, les conditions de travail, la rémunération et l'accès aux responsabilités. L'égalité réelle suppose de garantir à chacune et chacun les mêmes droits, les mêmes chances et le même respect dans tous les domaines de la vie.

Pourquoi Coorace s'engage en faveur de l'égalité Femmes-Hommes

Pour Coorace, l'égalité entre les femmes et les hommes est un **enjeu majeur, pleinement aligné avec ses valeurs de justice sociale et d'inclusion**. En tant que réseau engagé dans l'Insertion par l'Activité Économique, Coorace accompagne des personnes confrontées à de multiples formes de précarité, dont les femmes sont souvent les premières concernées. Elles font face à des freins spécifiques à l'emploi : orientation vers des métiers moins valorisés, temps partiel subi, contraintes familiales plus fortes ou encore persistance des stéréotypes de genre.

Sensibiliser et communiquer sur l'égalité Femmes-Hommes permet d'agir concrètement contre ces inégalités. C'est un levier essentiel pour faire évoluer les représentations, encourager la mixité des métiers et accompagner les structures dans la mise en place de pratiques plus inclusives. Cette démarche contribue également à **renforcer le pouvoir d'agir** des personnes accompagnées, en leur permettant d'accéder à des parcours professionnels plus diversifiés et durables.

En portant cet engagement, Coorace affirme que l'insertion professionnelle ne peut être pleinement efficace sans une action volontariste en faveur de l'égalité. **Promouvoir l'égalité Femmes-Hommes**, c'est contribuer à construire **une société plus équitable**, fidèle aux valeurs fondatrices de l'économie sociale et solidaire.

ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX

Historique de l'égalité professionnelle

Un cadre légal renforcé, mais encore insuffisant
Depuis plusieurs années, l'État français a multiplié les mesures pour réduire les écarts entre les femmes et les hommes. La loi de 2018 a instauré l'index de l'égalité professionnelle, transformant l'obligation d'agir en **obligation de résultats** pour les employeurs.

- **1791 – Déclaration** des droits de la femme (Olympe de Gouges)
- **1880 – Loi Sée** Accès des femmes à l'enseignement secondaire
- **1907 – Indépendance** financière, les femmes mariées disposent de leur salaire
- **1944 – Droit de vote** et d'eligibilité pour les femmes
- **1946 – Salaire féminin** Suppression de la notion de "salaire féminin"
- **1965 – Travail** Les femmes peuvent travailler sans autorisation de leur mari
- **1972 – Égalité** L'égalité salariale est inscrite dans la loi : travail égal, salaire égal
- **1983 – Loi Roudy** La notion d'égalité professionnelle apparait
- **1992 – Harcèlement** Sanction du harcèlement sexuel au travail
- **2001 – Loi Génisson** Obligation de négocier sur l'égalité
- **2006 – Loi égalité salaire** Obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération
- **2014 – Loi sur l'égalité réelle** Fusion des négociations sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes
- **2015 – Loi Rebsamen** Négociation annuelle sur l'égalité femmes - hommes et la qualité de vie au travail
- **2016 – Loi travail** Lutte contre les agissements sexistes. Renforcement de la protection après un congé maternité
- **2017 – Ordonnances Macron** Primauté des accords de branche en matière d'égalité professionnelle
- **2018 – Loi Avenir professionnel** Création de l'index Égalité femmes-hommes
- **2021 – 24 décembre** Cette loi vise à accélérer l'égalité éco et pro pour les établissement d'enseignement supérieur
- **2023 – Loi du 19 juillet** La loi vise à accélérer la féminisation de la haute fonction publique
- **2024 – 11 juillet** Accord sur la mixité et légalité entre les femmes et les hommes et agir sur les mentalités
- **2025 – Décret du 30 juillet** Visant à un meilleur équilibre femmes - hommes au sein du CA et conseil de surveillance de sociétés commerciales

La loi dite « Rixain » impose quant à elle des quotas de femmes dans les postes de direction, tandis que le plan interministériel « Toutes et tous égaux » (2023-2027) mobilise l'ensemble des ministères autour de quatre priorités : lutter contre les violences, améliorer la santé des femmes, promouvoir l'égalité économique et développer une culture de l'égalité.

Les employeurs ont désormais des obligations claires :

- garantir l'égalité salariale,
- prévenir les discriminations et les violences sexistes et sexuelles,
- assurer un environnement de travail sûr
- et favoriser la mixité professionnelle.

Des sanctions financières et pénales peuvent être appliquées en cas de manquement.

ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX

L'égalité professionnelle dans l'ESS

Dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS) et de l'insertion par l'activité économique (IAE), ces inégalités prennent une forme spécifique. Les femmes sont majoritaires dans les secteurs les plus précaires et les moins rémunérés, comme les **services à la personne**, tandis qu'elles restent largement sous-représentées dans des métiers plus valorisés ou plus stables, tels que le bâtiment, la logistique ou les espaces verts. Ce manque de mixité renforce les inégalités économiques et limite les opportunités d'insertion durable.

source : Insee 2024

66%

PART DES FEMMES DANS L'ESS

13%

PART DES FEMMES CADRES DANS L'ESS

23%

ÉCART DE SALAIRE ENTRE FEMMES ET HOMMES

16%

ÉCART DE SALAIRE ENTRE FEMMES ET HOMMES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

L'ESS, laboratoire d'innovations pour l'égalité

Par son ancrage social et ses valeurs, l'économie sociale et solidaire apparaît comme un acteur clé de la transformation. De nombreuses structures développent des initiatives concrètes pour favoriser l'insertion des femmes dans des métiers traditionnellement masculins, sensibiliser les équipes aux stéréotypes et adapter les conditions de travail.

L'exemple de l'association **Espoir Avenir** (cf p.11) association adhérente à Coorace, illustre cette dynamique. Face à une sous-représentation des femmes sur ses chantiers, la structure a mis en place des actions de sensibilisation, de formation et d'adaptation des pratiques. Résultat : la part de femmes accompagnées est passée de 15 % à plus de 23 % en un an, démontrant qu'une mobilisation collective peut produire des effets rapides et concrets.

Un enjeu de justice, mais aussi de transformation sociale et économique

Au-delà d'une exigence éthique, l'égalité femmes-hommes constitue un **levier de performance et d'innovation**. Les organisations plus égalitaires sont plus attractives, plus créatives et plus résilientes. Dans l'ESS, cet enjeu est d'autant plus crucial qu'il touche directement les publics les plus fragiles et les mécanismes d'insertion.

Si les progrès sont réels, l'égalité reste un objectif à construire collectivement. Lutter contre les stéréotypes, garantir l'égalité salariale, favoriser la mixité des métiers et protéger les femmes contre les violences constituent autant de leviers indispensables pour bâtir une société plus juste.

Car, au-delà des lois et des politiques publiques, l'égalité Femmes-hommes demeure avant tout un projet de société.

ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX

L'égalité Femmes-Hommes dans les clauses sociales d'insertion

Les clauses sociales d'insertion ont été historiquement mises en œuvre principalement dans les marchés de travaux et ont bénéficié majoritairement à des publics masculins.

2012
13%
PART DES FEMMES DANS LES CLAUSES SOCIALES

2022
19%
PART DES FEMMES DANS LES CLAUSES SOCIALES

Sur la dernière décennie, la part des femmes concernées a progressé mais reste encore faible

Aujourd'hui, il s'agit de mieux intégrer la dimension égalité femmes-hommes au sein de ces clauses sociales, afin d'**élargir les opportunités d'accès à l'emploi et de promouvoir une mixité plus forte** dans les secteurs d'activité couverts par les marchés publics.

1 HORS CADRE CONTRACTUEL

Accroître l'engagement des femmes

Au sein du dispositif des clauses sociales en passant par des actions de sensibilisation, de coordination locale ou projets en amont des marchés.

2 DANS LA RELATION AVEC LES ENTREPRISES

Féminiser les métiers

Lors de l'exécution de la clause, encourager les entreprises à diversifier les profils sur les fonctions supports (accueil, communication, secrétariat et comptabilité, etc.)

3 DANS LA PRÉPARATION DES MARCHÉS

Intégrer l'égalité dans les critères

Diversifier les segments d'achats (services, fournitures) et agir au niveau des critères de sélection ou attribution des marchés en complément de la clause sociale.

Rôle des facilitateurs

Les facilitateurs, en tant qu'intermédiaires entre les acheteurs, les entreprises et les acteurs de l'emploi/insertion, sont :

- des ressources clés pour accompagner sur les enjeux d'égalité,
- à même de sensibiliser, conseiller et proposer des bonnes pratiques,
- capables de suivre l'engagement des parties prenantes tout au long de l'exécution de la clause sociale.

Agir avec les clauses sociales

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les clauses sociales d'insertion n'est pas seulement une dimension sociale complémentaire, mais un levier concret pour renforcer la mixité et l'accès à l'emploi auprès de tous les publics éloignés. Elle nécessite une démarche concertée impliquant acheteurs publics, facilitateurs, entreprises et acteurs locaux.

Source : Prise en compte de l'égalité femme homme dans les clauses sociales d'insertion 2024

CHIFFRES CLÉS DANS L'IAE

Répartition femmes/hommes du budget consommé par les SIAE

Le pilotage de l'inclusion
Plateforme de l'inclusion

Sources : Plateforme de l'inclusion mis à jour 16/02/2026

Evolution de la part du budget alloué aux femmes

Relativement stable entre 2024 et 2025, la hausse récente du budget marque un rééquilibrage en faveur des femmes, après une période de stagnation. Elle témoigne d'un effort accru pour renforcer leur accès aux dispositifs et corriger les inégalités persistantes.

Moyennes mensuelles d'heures réalisées selon le type de SIAE et le genre

Ces données montrent une répartition contrastée entre les femmes et les hommes selon les structures de l'IAE. **Les ACI et les AI apparaissent relativement mixtes**, avec des effectifs presque équilibrés. En revanche, **les EI** et surtout **les ETTI** sont nettement **plus masculinisées**, avec un écart marqué en faveur des hommes. Ces différences illustrent la persistance d'une segmentation genrée selon les types de structures et les activités proposées.

Représentation des femmes dans les candidatures vers les SIAE

On observe **une surreprésentation masculine** parmi les personnes qui postulent aux SIAE.

Alors même que les femmes sont un peu plus **souvent retenues lorsqu'elles postulent**, même si elles sont moins nombreuses à candidater.

coorace
Entreprises d'utilité sociale et territoriale

CHIFFRES CLÉS AU SEIN DES SIAE COORACE 2024

Coorace a toujours souhaité étudier et transmettre des données concrètes sur ces structures. En **2024, la fédération a lancé son observatoire** à partir d'une collecte rigoureuse de données clés, permettant de mesurer l'impact concret de nos actions sur les territoires, tant à l'échelle locale que nationale.
L'enquête, conduite **entre avril et octobre 2025** sur la base des données de l'année 2024 auprès de **204 adhérents**, marque une étape déterminante dans la construction d'un plaidoyer appuyé, fondé sur des chiffres tangibles et comparables dans le temps.

Profil des personnes accompagnées

4 042
Permanents accompagnant

47 744
Personnes en parcours d'insertion

57% **43%**

Les structures de Coorace accompagnent majoritairement des femmes notamment dans le domaine du nettoyage et entretien.

Portait médian* des AI et ETTI : structures d'intermédiation

**médiane : mesure de tendance centrale*

AI

personnes
64% 36%

âges
+ de 50 ans 33%
26 à 49 ans 48%
- 26 ans 19%

niveau de qualification
égale ou supérieur au baccalauréat
inférieur au baccalauréat
20% 80%

ETTI

personnes
75% 25%

âges
+ de 50 ans 18%
26 à 49 ans 52%
- 26 ans 30%

niveau de qualification
égale ou supérieur au baccalauréat
inférieur au baccalauréat
23% 77%

Portait médian* des EI et ACI : structures de production

EI

personnes
60% 40%

âges
+ de 50 ans 19%
26 à 49 ans 68%
- 26 ans 13%

niveau de qualification
égale ou supérieur au baccalauréat
inférieur au baccalauréat
15% 85%

ACI

personnes
61% 39%

âges
+ de 50 ans 21%
26 à 49 ans 60%
- 26 ans 19%

niveau de qualification
égale ou supérieur au baccalauréat
inférieur au baccalauréat
34% 66%

RETOUR SUR UN RÉSEAU ACTIF DEPUIS 14 ANS

Pour promouvoir l'égal accès des individus à l'emploi et à la citoyenneté, Coorace intègre **depuis 2012** une mission Égalité Femmes-Hommes. Celle-ci analyse les pratiques au sein de son réseau, sensibilise ses représentant-e-s, les accompagne pour faire évoluer les pratiques et émettre, à un niveau politique, des préconisations pour le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) et de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Comparaison des personnes accompagnées 2014 vs. 2024

En 10 ans, le pourcentage de femmes salariées en parcours dans les structures adhérentes Coorace baisse de 7 points. Cette baisse peut s'expliquer d'une part par la réduction des activités en AI (avec baisse de la part des femmes dans la moyenne Coorace) mais aussi par la « neutralité » des mesures de politiques publiques en matière d'emploi, prises notamment en 2015, qui favorise, l'embauche d'hommes (exemple : rapport « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques… » Mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013 et pilotée par Séverine Lemière).

Les freins à l'emploi selon le genre

Encore aujourd'hui, les freins identifiés il y a 10 ans persistent et constituent les principaux champs d'actions des structures pour favoriser l'emploi.

- **Gestion des enfants,** y compris sans situation d'isolement
- **Parcours plus instables et expérience moindre**
- **Problématique de logement**
- **Manque de confiance en soi**
- **Violences** du conjoint ou de l'ex-conjoint

- **Problématiques de santé**, liés à des corps « abimés » par leur activité professionnelle ou **addictions**
- **Manque d'autonomie** dans la recherche d'emploi
- **Freins relationnels** avec des **individus moins structurés** ou encore liés au **savoir-être**

Source : L'Égalité Femmes-Hommes au sein du réseau Coorace - Observatoire 2015

RETOUR SUR UN RÉSEAU ACTIF DEPUIS 14 ANS

L'égalité en chiffres au sein de l'Observatoire Coorace et sur les réseaux

En 2013

Lien vers le rapport

En 2015

Lien vers le rapport

Ces deux feuillets conçus au sein de l'observatoire Coorace, décryptent la place des femmes et des hommes dans les parcours d'insertion et dans l'exercice du pouvoir au sein de notre réseau. Ils permettent d'analyser les freins à l'emploi liés au sexe, tels qu'ils sont perçus par les entreprises adhérentes Coorace, et de valoriser les actions concrètes qu'elles mettent en place pour l'égalité Femmes-Hommes.

En 2016 & 2017

Lien vers le rapport

En 2017, Coorace a présenté son observatoire égalité Femmes-Hommes 2016, issu d'une enquête auprès des adhérent-e-s Coorace.

Coorace lance une campagne sur les réseaux sociaux pour promouvoir l'égalité professionnelle et récolte + 20 000 vues.

Avec une mention à nos adhérents les + actifs :

- L'Esprit Tranquille (54)
- Erdre et Loire Initiatives (44)
- LePoleS (92)
- Néo56 (56)
- MMSV (85)

RETOUR SUR UN RÉSEAU ACTIF DEPUIS 14 ANS

L'égalité portée par les délégations et les adhérents

En 2019

Lien vers l'article

Le 8 janvier, le journal l'Humanité a présenté l'action Coorace pour l'égalité Femmes/Hommes avec une interview de Françoise Leroy, administratrice : « En étant à l'écoute des femmes que nous suivons, en leur permettant de suivre un parcours vers le métier qu'elles ont choisi, on leur redonne encore plus confiance en elles ».

En 2020

Coorace (IDF) est intervenu lors de l'événement « L'égalité femme-homme dans les clauses sociales », organisé par la MACS et le Centre Hubertine Auclert.

Pierre Guillien, directeur de la structure **Optim Emploi** adhérente à Coorace est également intervenu lors de l'événement pour présenter ses travaux sur le sujet.
Les clauses sociales portent à 54% sur des missions de BTP, et 86% des heures effectuées le sont par des hommes. Avec le développement du recours aux clauses sociales, les inégalités femmes-hommes se sont accentuées dans l'Insertion par l'Activité Économique.

Lien vers l'article

La délégation IDF poursuit ses actions et publie un guide de Lutte contre les discriminations dans les structures d'insertion par l'activité économiques (SIAE), dont l'objectif est de proposer des outils et actions concrètes à mettre en place dans les structures.
Au sein de ce guide, un focus particulier est accordé à l'égalité Femmes-Hommes

Lien vers la fiche pratique

En 2021

Coorace Normandie est partenaire d'un projet initié par Chantier École, soutenu par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, grâce auquel **un cycle de formations relatif à la prévention des violences conjugales** est proposé à l'ensemble des SIAE normandes.
Une démarche expérimentale est également menée dans le cadre de ce projet, dans le département de la Manche, afin de favoriser la mixité dans les activités supports à l'IAE.
Dans le département de l'Eure, les adhérents Coorace sont par ailleurs signataires du Protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

RETOUR SUR UN RÉSEAU ACTIF DEPUIS 14 ANS

Espoir Avenir, un adhérent mobilisé pour l'égalité Femmes-Hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail est un enjeu fondamental. Pourtant, malgré les avancées et les actions menées, cette égalité reste encore incomplète. C'est un combat qui continue, porté au quotidien par de nombreuses structures engagées.

Parmi elles, **Espoir Avenir**, structure adhérente au réseau Coorace, s'investit activement pour faire progresser l'égalité dans le monde professionnel.
Acteur économique et solidaire implanté dans le Valenciennois depuis 1990, Espoir Avenir agit chaque jour pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. La structure accompagne les femmes et les hommes vers le retour à l'emploi, en valorisant leurs savoir-faire, leurs expériences et leur culture.

En 2024, Espoir Avenir a répondu à un appel à projet de Valenciennes Métropole pour travailler sur l'égalité Femmes-Hommes par une **sensibilisation interne des permanents** avec l'intervention de l'Association Galilée. Et une **sensibilisation externe** avec des vidéos où certaines de leurs salariées et salariés partagent leur expérience. Lien vers les vidéos

Résultats, une équipe de permanents **volontaires et formée** ainsi qu'une équipe d'encadrement qui reconnaît disposer de connaissances plus approfondies sur le sujet, ce qui a permis une évolution dans les pratiques de recrutement et un travail de réflexion sur la redéfinition de certaines activités pour rendre les tâches accessibles à toutes et tous.

Effectif avant : en 2024

Effectif après : en 2025

La part de femmes accompagnées est passée de 15 % à plus de 23 % en un an, démontrant qu'une mobilisation collective peut produire des effets rapides et concrets.

Le 20 mars 2025, Espoir Avenir a également organisé un événement dédié à ses prescripteurs pour échanger sur la question de l'égalité Femmes-Hommes et présenter les actions menées depuis un an.
L'objectif : co-construire des solutions face aux obstacles que rencontrent les femmes dans leur parcours d'insertion.
Cet après-midi d'échanges a permis de faire émerger des pistes concrètes pour renforcer l'égalité dans l'accompagnement des publics.

RETOUR SUR UN RÉSEAU ACTIF DEPUIS 14 ANS

Un webinaire dédié à l'égalité pour préparer aux possibles évolutions

En novembre 2025, dans le cadre de la semaine organisée par Coorace du **Binge Watching de l'IAE**, un webinaire de sensibilisation à l'égalité Femmes-Hommes a réuni une quarantaine de participants issus des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) autour d'un enjeu central : faire de l'égalité une réalité concrète dans les parcours d'insertion et dans les pratiques professionnelles.

Dès l'introduction, le cap est posé : l'égalité Femmes-Hommes ne se limite pas à un principe juridique. Elle vise à garantir à chacune et chacun les mêmes droits, les mêmes chances et le même respect, dans toutes les dimensions de la vie.

Elle s'articule autour de quatre axes majeurs :

- la lutte contre les violences faites aux femmes,
- la santé des femmes,
- l'égalité professionnelle et économique,
- et la culture de l'égalité.

Un objectif global porté par le plan interministériel « Toutes et tous égaux 2023-2027 » : permettre une égalité réelle et effective.

Un état des lieux sans détour… des témoignages et des outils pour concrétiser les actions

La première partie du webinaire a dressé un état des lieux, appuyé par un quiz interactif invitant les participants à tester leurs connaissances.

La deuxième partie du webinaire a mis en lumière des initiatives inspirantes ainsi que plusieurs pistes d'action issues du guide « Lutter contre les discriminations dans les SIAE » de Coorace :

- adapter les offres d'emploi et leur rédaction pour éviter les biais de genre,
- prévoir des conditions matérielles favorables à la mixité (vestiaires, équipements adaptés),
- proposer des immersions dans des métiers traditionnellement masculins ou féminins,
- travailler avec les acteurs locaux de la garde d'enfants,
- ou encore former les équipes à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Des actions concrètes, à la portée des structures, pour transformer progressivement les pratiques.

L'engagement de l'État, avec la DGCS

Marie Lambert-Muyard intervenante de la DGCS a présenté le plan interministériel « Toutes et tous égaux » qui mobilise 28 ministères autour de 160 mesures. Parmi les priorités : renforcer la protection des femmes victimes de violences, améliorer la prise en compte de la santé des femmes, réduire les écarts professionnels et agir sur les stéréotypes dès le plus jeune âge. L'égalité est présentée non seulement comme un impératif démocratique, mais aussi comme un **levier de performance économique et d'attractivité** pour les organisations.

Les structures de l'IAE ne sont pas seules. Le webinaire a rappelé l'existence d'**interlocuteurs locaux** : délégations départementales et régionales aux droits des femmes, référents égalité au sein des DDETS et DREETS, ainsi que des acteurs associatifs comme les CIDFF.
Autant de partenaires pour accompagner les démarches et soutenir les initiatives de terrain.

En conclusion, ce webinaire a confirmé que l'égalité Femmes-Hommes constitue un enjeu transversal pour l'IAE. Au-delà des obligations légales, il s'agit d'un **engagement collectif**, qui suppose de **déconstruire les stéréotypes, d'adapter les pratiques et de mobiliser l'ensemble des acteurs**. Une dynamique déjà en marche, appelée à se renforcer.

PISTES D'ACTIONS POUR LES SIAE COORACE

Favoriser l'égalité, c'est agir à la fois sur les représentations, les pratiques managériales, l'organisation du travail et l'accès aux responsabilités. Pour accompagner ses structures adhérentes, Coorace propose des pistes d'actions concrètes articulées autour de l'activation de leviers organisationnels et culturels favorisant l'égalité réelle ; puis d'agir sur la mobilisation d'outils opérationnels permettant de diagnostiquer, structurer et pérenniser les démarches engagées.

les leviers pour favoriser l'égalité dans les structures

L'égalité professionnelle se construit avant tout par un **engagement clair des directions** et une intégration transversale dans les pratiques de gestion des ressources humaines.

- Assurer les **conditions pratiques de la mixité** sur toutes les missions : par exemple prévoir un vestiaire séparé sur les missions, avoir un équipement adapté aux femmes comme aux hommes etc.
- Proposer aux salarié·e·s des **immersions dans d'autres métiers** : les encourager régulièrement à tester des métiers traditionnellement féminins ou masculins, en faisant preuve de pédagogie sur les stéréotypes et en les rassurant sur leurs capacités.
- Préciser **dans les offres d'emploi** l'ouverture du poste aux femmes comme aux hommes, et adapter l'écriture aux deux genres : par exemple « Agent.e logistique » ou encore « Conseiller / conseillère d'insertion ».
- **Communiquer auprès des prescripteurs** : expliquer votre engagement et faire preuve de pédagogie pour encourager les orientations non genrées.
- S'associer avec les **solutions locales de garde d'enfants** : s'informer auprès des acteur·rice·s locaux·ales pour orienter les salarié·e·s vers les solutions les plus adaptées, voire négocier des dispositifs et partenariats privilégiés.
- Adapter les **horaires des missions** : quand les missions le permettent, proposer des horaires flexibles et adaptées à celles et ceux qui le souhaitent.
- S'associer avec des **associations spécialisées** : prendre contact avec les associations locales accompagnant des femmes ayant des problématiques d'insertion professionnelle

PISTES D'ACTIONS POUR LES SIAE COORACE

les outils à disposition

Pour favoriser la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle, Coorace rassemble ici les outils à disposition des SIAE.

Mode d'emploi :
Cliquez sur chaque icône pour accéder à l'outil

01 — Respect de la loi
2242-1 du Code du travail, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

02 — Diagnostic
Questionner les pratiques de sa structure en analysant les écarts de situation

03 — Prévention asexuée
Intégrer une approche sexuée pour une prévention adaptée

04 — Favoriser le dialogue social
Intégrer l'égalité professionnelle dans toutes les négociations et faire vivre le dialogue social

05 — Prévenir les violences
Au sein des CSE, un référent pour alerter et accompagner les victimes de violence

06 — Agir contre le sexisme
Un kit pour agir contre le sexisme au travail et se renseigner sur l'état des lieux du sexisme en France

07 — Se former
Prévenir les discriminations, agir pour la diversité et déconstruire ses préjugés et stéréotypes

08 — Femmes dans les QPV
Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans les quartiers politique de la ville

09 — Améliorer sa communication
Valoriser les femmes, assurer leur visibilité et éviter les stéréotypes dans les supports de communication

10 — Augmenter les formations destinées aux femmes
Veiller à une répartition équitable des formations

11 — Se former sur les violences conjuguales
Améliorer l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences

12 — Afficher les numéros d'urgence
Faire connaître les numéros d'urgence dans la structure, le 3919 ou sos viol : 0800 98 100

13 — Emploi des femmes en monoparentalité
Faciliter l'articulation vie privée et familiale et notamment des femmes en situation de monoparentalité

14 — Trouver des associations locales
Se rapprocher des associations spécialisées et des professionnels qui nous entourent

coorace
Entreprises d'utilité sociale
et territoriale

MINISTÈRE
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES,
DE LA DIVERSITÉ ET DE
L'ÉGALITÉ DES CHANCES
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de la cohésion sociale

© Aude Rabe / Coorace 2026

157, rue des Blains - 92220 Bagneux —
contact@coorace.org — 01 49 23 70 50
www.coorace.org