



“ L'ETAPE a décidé d'agir de façon volontariste pour la bonne prise en compte de l'égalité femme-homme dès 2002, cette démarche a eu comme résultats des avancées au niveau de la gestion et du management de notre association mais aussi un essaimage dans les différentes structures de notre écosystème. ”



### SECTEURS D'ACTIVITÉ

- Education, Enseignement, Formation
- Emploi, Insertion, Travail adapté
- Services aux entreprises



### FORME JURIDIQUE

Association loi 1901 – Organisme de formation



### DESCRIPTION DE(S) INITIATIVE(S) /BONNE(S) PRATIQUE(S)

- **Former et sensibiliser aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes**
- **Conseil pour la mise en place d'un plan d'action adapté** afin de favoriser l'intégration de l'égalité femmes – hommes dans les pratiques et les organisations de travail :
  - Développer la mixité des emplois et des métiers : Adopter une politique de recrutement non genrée et assurer un recrutement égalitaire
  - Lutter contre les violences sexistes et sexuelles : Prévenir le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail, sensibiliser, responsabiliser, assurer le suivi et accompagner les femmes victimes
  - Communiquer et sensibiliser l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise : dirigeant-e-s, DRH, cadres et employé-e-s
  - Favoriser les équilibres entre les différents temps de vie/temps de travail
  - Veiller à une composition représentative des instances de gouvernance
  - Repenser le rapport au pouvoir et les modes d'organisation
- **Accompagnement pour l'obtention du Label Égalité délivré par l'AFNOR**
- **Aide à l'élaboration du Rapport de Situation Comparée**, obligatoire pour les entreprises de + de 50 salariés, les collectivités et administrations
- **En interne et dans les actions proposées :**
  - Lutter contre les stéréotypes et préjugés
  - Statistiques sexuées systématiquement (interne et externe)
  - Écriture aux deux genres ou inclusive dans tous nos documents
  - Question systématique de l'impact de nos actions sur les femmes et les hommes (pertinence, horaires etc...)



## CHIFFRES CLÉS

Nombre d'ETP  
de  
**10 à 30**

Chiffre d'affaires : Budget  
de  
**200 à 1000 K€**

Répartition femmes-hommes dans les effectifs salariés  
et non-salariés

Effectif **11** femmes **4** hommes

ETP **9,6** femmes **3,9** hommes

Cadres (en effectif) **4** femmes **1** homme



## PUBLIC(S) CIBLÉ(S)

- Dirigeants et salariés
- Collégien-ne-s, lycéen-ne-s, étudiant-e-s,
- Demandeurs d'emploi
- Grand public



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

Calvados Manche Orne  
Région Normandie



## CONTEXTE, BESOIN(S), RÉSULTAT(S)

### » Contexte dans lequel la problématique d'égalité professionnelle a émergé :

Répondre aux obligations dans le montage des  
dossiers FSE

Travail interne sur l'accompagnement à la  
recherche d'emploi des bénéficiaires de nos  
actions (accompagnements différenciés, offres  
d'emplois sexués biaisés par nos représentations  
sexuées )

Travail interne sur le Label égalité et rédaction du  
Rapport de situation comparée ( 2004)

### » Impacts/résultats

Meilleure prise en compte de l'égalité femmes/  
hommes de manière transversale et intégrée  
dans tous nos projets ainsi que dans nos valeurs  
internes.

Développement d'une nouvelle offre de services de  
L'ETAPE

### » Indicateurs de résultats

Statistiques sexuées et parfois actions spécifiques  
pour les femmes adaptées aux besoins du territoire



## APPUI, ACCOMPAGNEMENT

**Accompagnement dans votre démarche :** en début de démarche entre 2002 et 2004 puis ressources internes

**Outils d'appui à la mise en œuvre et au développement de ces initiatives :**

- Label égalité / Guide bonnes pratiques TPE/PME
- Personne formée et qualifiée en interne ( Master égalité )



## COORDONNÉES

Adresse : 2 rue de la Monderie - 14500 Vire

Mail : [letape-vire@letape-emploi.fr](mailto:letape-vire@letape-emploi.fr)

Tél.: 02.31.68.88.65 - Site Web : [www.letape-emploi.fr](http://www.letape-emploi.fr)

Avec le soutien de :



Conception/Réalisation de la fiche :



**CHANTIER**  
**ecole**  
NORMANDIE



“  
Décloisonner les métiers genrés est un levier nécessaire voire indispensable de l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi. Nous devons « ouvrir le champ des possibles » ! ”



**SECTEURS D'ACTIVITÉ**

- Emploi, Insertion, Travail adapté



**FORME JURIDIQUE**

Réseau de l'IAE – Association loi 1901



**DESCRIPTION DE(S) INITIATIVE(S) /BONNE(S) PRATIQUE(S)**

• **RECRUTEMENT - Assurer un recrutement égalitaire et attirer des candidatures des deux sexes**

Le travail mené avec les SIAE de la Manche vise à sensibiliser les principaux prescripteurs de publics IAE (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, Département) à cet enjeu de mixité dans l'accompagnement des parcours, d'une part, et à démontrer l'accessibilité des postes proposés dans les SIAE à toute personne, qu'il/elle soit homme ou femme, d'autre part. Une rencontre « porte-ouvertes » a été organisée sur le bassin d'Avranches en juin 2021 par les 4 SIAE du territoire où les prescripteurs ont pu (re)découvrir les activités et postes proposés dans les structures et entendre les témoignages de salariées permanente et en insertion sur leur propre expérience en tant que femme sur des métiers dits « masculins » (environnement et jardinage/petit bricolage).

• **OPPORTUNITÉ D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE - Favoriser une meilleure évolution de carrière des femmes**

Les travaux et réflexions menés avec les SIAE de la Manche ont permis de mettre en avant une série de pratiques vertueuses en matière d'encadrement et d'accompagnement des personnes vers l'emploi et/ou la formation pour de « déconstruire les stéréotypes » telles que : multiplier les rencontres avec des professionnels de secteurs divers et sur des postes genrés (parrainage, visites d'entreprise, témoignages...), accompagner les projets professionnels dans la diversité et l'ouverture, dans le respect des volontés individuelles, lever les freins pouvant empêcher un(e) salarié(e) en parcours d'accéder à un emploi et/ou une formation professionnelle (cf. garde d'enfants, mobilité, etc.), valoriser les compétences et savoir-faire professionnels des salarié(e)s auprès des clients et donneurs d'ordre quels que soient leur âge, leur sexe, leur origine ethnique... , garantir l'accessibilité et l'ergonomie des postes et missions proposés par une organisation du travail et des équipements et matériels adaptés, offrir un environnement de travail bienveillant et faciliter l'intégration de toute nouvelle personne sur son poste ou sa mission.

• **PARLER DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE - Communiquer et sensibiliser dans l'entreprise**

sur les enjeux de mixité F/H dans l'insertion professionnelle : en interne pour agir collectivement sur ces questions et à l'externe auprès des partenaires prescripteurs d'une part mais aussi auprès des entreprises locales qui embaucheront ces personnes demain. 2 supports ont ainsi été identifiés par les SIAE : une charte permettant de formaliser et de valoriser les engagements pris par les acteurs, et des vidéos de présentation générale des structures et de leurs activités qui mettent en avant l'accessibilité des postes et missions proposés.



## CHIFFRES CLÉS

Nombre d'ETP  
Moins de  
**10**

Chiffre d'affaires  
Moins de  
**50 K€**

Budget  
de  
**50 à 200 K€**

Répartition femmes-hommes dans les effectifs salariés et non-salariés

Equipe **100%** féminine avec **2** salariées femmes

Dans le Conseil d'Administration : **5** hommes / **5** femmes



## PUBLIC(S) CIBLÉ(S)

- Les personnes accompagnées par les SIAE
- Les prescripteurs
- Les entreprises



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

Département de la Manche



## CONTEXTE, BESOIN(S), RÉSULTAT(S)

Cette action est née d'un constat partagé avec les acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) et leurs partenaires institutionnels d'une absence relative de mixité femme/homme au sein des structures conventionnées IAE (SIAE). Dans certains départements comme la Manche, on peut observer une répartition globale femme/homme à proportion quasi égale. Néanmoins, selon le type de SIAE, cette répartition marque une sur-représentation d'hommes dans les outils de production ACI/EI notamment sur les activités et métiers liés à l'environnement ou au bâtiment. Et inversement, on constate une sur-représentation de femmes dans les structures d'intermédiation AI/ETTI, notamment sur les métiers liés au soin, au textile ou à la propreté.

C'est pourquoi, nous avons choisi d'aborder la mixité femme – homme sous l'angle du recrutement et de la prescription des publics vers les SIAE, en poursuivant 3 objectifs principaux :

- 1) Sensibiliser les « nouveaux » prescripteurs de l'IAE à la diversité des métiers et postes à pourvoir dans les structures conventionnées.
- 2) Démontrer l'accessibilité des postes IAE à toute personne éligible, qu'elle soit homme ou femme.
- 3) Accroître les prescriptions et opportunités de recrutement des SIAE.

» **Impacts/résultats :** Nouvelles dynamiques partenariales entre les SIAE, et entre les SIAE et leurs partenaires prescripteurs à poursuivre sur le moyen-long terme et à concrétiser avec de nouveaux projets d'action envers des demandeurs / demandeuses d'emploi notamment. En interne dans les SIAE la réflexion et l'engagement se poursuivent à travers le projet de charte : 10 SIAE sont actuellement accompagnées par l'Etape pour affiner les diagnostics de chacune et rédiger leurs engagements et plans d'actions.



## APPUI, ACCOMPAGNEMENT

Chantier école Normandie a porté et piloté le projet pour l'ensemble des SIAE du département de la Manche. Mais nous avons travaillé en étroite collaboration avec la DDETS et la DRDFE/DDFE d'une part, et les autres têtes de réseaux IAE (Coorace et FEI) d'autre part.



## COORDONNÉES

Adresse : 3 place de l'Europe - 14200 Hérouville Saint Clair

Mail : [contact.normandie@chantierecole.org](mailto:contact.normandie@chantierecole.org)

Tél.: 06.78.81.33.61 - Site Web : [www.chantierecole.org/](http://www.chantierecole.org/)

Avec le soutien de :



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
NORMANDIE**

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Conception/Réalisation de la fiche :



**cress**  
Chambre Régionale  
de l'Économie Sociale  
et Solidaire de Normandie



“ La gouvernance d'entreprise n'est juste que si elle s'enracine dans la diversité de ses membres. ”



## SECTEURS D'ACTIVITÉ

- Environnement, Economie circulaire
- Education, Enseignement, Formation
- Industrie, Construction



## FORME JURIDIQUE

Société Anonyme  
Société Coopérative d'Intérêt Collectif



## DESCRIPTION DE(S) INITIATIVE(S) /BONNE(S) PRATIQUE(S)

- **Gouvernance** : assurer la représentation et l'exercice du pouvoir des femmes dans les instances de gouvernance par :

- Un tirage au sort, uniquement parmi les sociétaires femmes, afin de coopter les volontaires au sein du conseil d'administration. Le mandat d'administrateur-riche est à ratifier à l'AG suivante. La proposition de cooptation se fait de façon explicite et fait place à un échange constructif pour permettre un choix éclairé des personnes tirée au sort. Assister à une réunion de CA en amont du choix est aussi possible.

- Un partage équitable de la parole et de sa durée en réunion de conseil d'administration : La présence en réunion de CA ne suffit pas ; chacun-e doit avoir un accès équitable à la parole. C'est ce à quoi veille la personne qui a le rôle de « donneur de parole » ; la distribuer et interrompre des personnes trop loquaces. Un autre moyen est la méthode de prise de décision appelée « Gestion par Consentement », qui donne la parole au minimum 3 fois à chaque membre avant d'acter la décision.

**CHIFFRES CLÉS**Nombre d'ETP  
Moins de**10**Chiffre d'affaires / Budget  
de**50 à 200 K€**Répartition femmes-hommes dans les effectifs salariés  
et non-salariés

- Salarié.es : **2** femmes, **4** hommes
- Salariés non associés : **701** femmes, **1016** hommes
- Gérance : **2** hommes
- Conseil d'administration : **5** femmes, **12** hommes

**PUBLIC(S) CIBLÉ(S)**

- Dirigeant-e-s

**TERRITOIRE  
D'INTERVENTION**

La région Normandie

**APPORTS DE(S)  
PRATIQUE(S)****» Contexte dans lequel la problématique  
d'égalité professionnelle a émergé :**

Une quasi-absence de femmes au Conseil d'Administration, à la suite des élections d'une AG, malgré une composition de genre équilibrée dans le sociétariat.

Une présidence et une direction générale motivée pour développer l'égalité femmes-hommes au sein de la coopérative.

**» Impacts/résultats**

Penser de façon plus représentative les profils de nos clients et de nos sociétaires afin de prendre

des décisions plus justes commercialement et dans la vie coopérative,

Meilleure prise en compte de la vie familiale dans l'organisation de la coopérative et dans le sens de son objet et la mise en œuvre de ses valeurs

**» Indicateurs de résultats**

Le nombre de femmes au conseil d'administration est passé de 1 à 5, en 3 ans (de 8 % à 29%). Depuis mi 2021, les deux mandats internes au CA les plus importants (présidence et représentation de notre coopérative au sein du réseau national des coopératives Enercoop) sont tenus par des femmes.

**APPUI, ACCOMPAGNEMENT****Outils d'appui à la mise en œuvre et au développement de ces initiatives :**

Outils de la sociocratie (Gestion par Consentement) pour la répartition et la circulation de la parole (et un logiciel de tirage au sort aléatoire).

**COORDONNÉES**

Adresse : Mairie de Malaunay - 1 Place de la Laïcité  
76 770 MALAUNAY

Mail : [contact@normandie.enercoop.fr](mailto:contact@normandie.enercoop.fr)

Tél. : 02 32 80 99 80

Site Web : [www.enercoop.fr/nos-cooperatives/normandie](http://www.enercoop.fr/nos-cooperatives/normandie)

Avec le soutien de :



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
NORMANDIE**

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Conception/Réalisation de la fiche :



**cress**

Chambre Régionale  
de l'Économie Sociale  
et Solidaire de Normandie





“ L'égalité entre femmes et hommes nécessite une revalorisation de l'héritage des femmes. Dès lors, Matrimoine et Patrimoine, constituent ensemble notre héritage culturel commun. ”



**SECTEURS D'ACTIVITÉ**

- Culture, Loisirs, Sport
- Education, Enseignement, Formation



**FORME JURIDIQUE**

Association



**DESCRIPTION DE(S) INITIATIVE(S) /BONNE(S) PRATIQUE(S)**

**Communiquer et sensibiliser les plus jeunes :**

Dans la continuité des Journées du Matrimoine en Normandie, HF Normandie a développé des actions de sensibilisation et de médiation à destination des jeunes afin de leur permettre de s'approprier une histoire culturelle de leur ville et de leur territoire plus juste et plus représentative de la réalité. Ce projet se décline en un jeu de piste intitulé "Les inconnues" suivi d'une rencontre en classe qui permet d'expliquer la notion de Matrimoine, d'interroger l'invisibilisation de ces femmes et de questionner plus largement la représentation des femmes dans l'espace public.

Au cœur du centre historique de Rouen, le jeu de piste entraîne les enfants à la découverte de 7 femmes illustres – mais encore méconnues – ayant vécu et travaillé à Rouen : Jeanne-Marie Leprince de Beaumont, Juliette Billard, Suzanne Duchamp, Georgette Leblanc, Marie Desmares dite la Champmeslé, Anne-Marie du Bocage et Amélie Bosquet.



**PUBLIC(S) CIBLÉ(S)**

Les jeunes de 10 à 18 ans scolarisé-es à partir du cycle 3



**TERRITOIRE D'INTERVENTION**

Initiative communale dans un premier temps avec une volonté d'élargissement rapide au niveau départemental et régional.



## CHIFFRES CLÉS

En 2021, la 5e édition des journées du matrimoine a permis de présenter

**96**  
projets artistiques et culturels  
dans **76**  
lieux normands

Conseil d'Administration collégial,  
composé de

**6**  
personnes

Effectif

**1**  
salariée

L'association a

**10**  
ans  
cette année



## CONTEXTE, BESOIN(S), RÉSULTAT(S)

### ► Contexte dans lequel la problématique d'égalité professionnelle a émergé :

En 2018, À l'occasion des Journées du Matrimoine en Normandie, la visite commentée et théâtralisée « Rouen au féminin... ! » [proposée par la compagnie du P'tit Ballon en association avec Les balades rouennaises] a mis à l'honneur des femmes ayant vécues et travaillées à Rouen.

A l'issue de la déambulation, une spectatrice s'est étonnée que les résidences de ces femmes illustres ne soient pas identifiées dans la ville.

Suite à cette interpellation citoyenne, la Ville de Rouen a décidé la pose de plaques commémoratives sur les immeubles où ont séjourné Amélie Bosquet, autrice (1815-1904), Denise Holstein, rescapée d'Auschwitz (née à Rouen en 1927) et Simone de Beauvoir, philosophe et femme de lettres (1908-1986). Ces plaques ont été apposées en 2019 et 2020 dans le cadre de "Rouen donne des elles" permettant ainsi de pérenniser leur appartenance au Matrimoine et à l'héritage culturel rouennais.



## APPUI, ACCOMPAGNEMENT

**Partenaires :** Les Balades Rouennaises

**Co-financeurs :** Ville de Rouen / Métropole de Rouen Normandie / département de la Seine-Maritime / Département de l'Eure / Région Normandie



## COORDONNÉES

Adresse : Maison des associations - 11 avenue Pasteur  
76000 ROUEN

Mail : [hfnormandie.matrimoine@gmail.com](mailto:hfnormandie.matrimoine@gmail.com)

Tél.: 06 09 87 06 91 - Site Web : <http://hf-normandie.fr>

Avec le soutien de :



Conception/Réalisation de la fiche :

