

Rapport d'activité Egalipro 2024

Promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux !

Pour commencer, merci aux
employé.e.s des CIDFF !



Cédric
Raybaud
Présidente
du CIDFF
pays d'Arles

Alit Sotho

Genèse du projet EGALIPRO

Porté par la Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FR-CIDFF) de Provence Alpes Côte d'Azur et 4 CIDFF partenaires, le projet Egamix est arrivé à terme le 31 décembre 2020 après 3 ans de mise en œuvre. Ce projet régional a initié un dispositif d'accompagnement innovant destiné aux femmes, autour de l'élargissement des choix professionnels et la mixité des métiers. Fort de cette première expérience, la Fédération régionale et 3 CIDFF (Alpes-Maritimes, Phocéén et Alpes de Haute-Provence) ont reconduit ce projet régional d'envergure en 2021 et 2022. **EGAMIX est devenu EGALIPRO** avec pour objectif général de favoriser l'insertion durable des femmes dans le monde du travail, en les accompagnant à l'élargissement de leurs choix professionnels et en favorisant leurs conditions d'accueil au sein des entreprises. **En 2023, la méthodologie d'Egalipro a été essaimée dans deux nouveaux territoires** avec l'arrivée du CIDFF du Pays d'Arles et le CIDFF du Vaucluse.



En 2024, la méthodologie a été consolidée grâce à l'expertise de l'équipe régionale via :

- L'accompagnement de plus de 190 femmes ;
- La sensibilisation de plus de 460 salarié.e.s dans les entreprises, mais aussi dans les structures de l'emploi et de l'insertion ;
- La signature de 40 nouvelles chartes ambassadrices Egalipro ;
- La création d'un atelier collectif à destination des femmes sur la thématique de lutte contre les discriminations ;
- Le développement d'un kit de communication à diffuser aux entreprises ;
- L'organisation de la 2ème édition des Rencontres Egalipro en partenariat avec la CCI du Pays d'Arles.



L'équipe régionale Egalipro

Une cheffe de projet ainsi qu'une chargée de gestion administrative et financière à la Fédération régionale des CIDFF en PACA sont spécifiquement dédiées à la coordination du projet, au développement de partenariats régionaux, et à la communication et la valorisation du projet en Région Sud.

L'équipe opérationnelle pour 2024 se compose de la manière suivante :

- CIDFF Phocéen : 1 coordinatrice du service emploi / 2 chargées de mission emploi / 1 chargée égalité
- CIDFF des Alpes-Maritimes : 1 coordinatrice pôle égalité et insertion / 1 chargée de mission insertion / 1 chargée de mission insertion et égalité / 1 chargée de mission égalité
- CIDFF du Pays d'Arles : 1 chargée de mission égalité / 1 chargée de mission emploi
- CIDFF des Alpes de Haute-Provence : 1 chargée égalité / 1 chargée de mission emploi
- CIDFF du Vaucluse : 1 chargée de mission insertion, égalité et emploi

Communication

La visibilité du projet est assurée tant dans la communication numérique (sites internet, page Facebook, Instagram, LinkedIn) que sur les [nouveaux outils améliorés et créés](#) (flyers et affiches de communication, fiche mémo entreprises, etc..).

En 2024, il y a eu :

- [Plus de 100 posts sur les réseaux sociaux](#) de la Fédération régionale et des 5 CIDFF qui mettent en œuvre le projet ;
- [1 actualité trimestrielle](#) sur le site internet de la Fédération régionale, intégrées notamment à la newsletter de la FR CIDFF PACA ;
- [1 page Egalipro sur le site de la FN CIDFF PACA.](#)

La 2^{ème} édition [des Rencontres Egalipro](#), en partenariat avec la CCI du Pays d'Arles et sous [le marrainage du Groupe La Poste](#), a eu lieu le 26 mars 2024 au Palais des Congrès à Arles. Plus de 130 personnes étaient présentes pour [une matinée de témoignages inspirants](#) (participantes Egalipro, Hôpital d'Arles, Transdev Sud PACA, AFPA, France Travail, AFP Transports logistique) qui ont permis de partager les bonnes pratiques et les défis rencontrés dans la promotion de la lutte contre les discriminations. Les participant.e.s ont ensuite découvert [le "village égalité", un espace interactif](#) où elles/ils ont expérimenté des pratiques inclusives, se sont informées sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, et ont échangé avec des actrices/acteurs du monde du travail. Un buffet convivial a clôturé la matinée, offrant aux participants l'occasion de poursuivre les échanges dans une atmosphère chaleureuse.

→ [Cliquez](#) pour retrouver la vidéo de l'évènement.

Dans le cadre d'Egalipro, les CIDFF PACA ont participé en 2024 :

- A l'animation d'un atelier dans le cadre du [Forum Respect pour les femmes](#), organisé par le Conseil régional en octobre 2024.
- A l'animation d'un webinaire à destination des entreprises adhérentes de la [Fédération des entreprises d'insertion](#) dans la Région Sud.



Bilan des activités 2024

Action 1 : Accompagner les femmes vers l'élargissement de leurs choix professionnels.

100% des participantes¹ recommanderaient Egalipro à une proche / une amie !

Les activités réalisées :

En 2024, **193 femmes** ont intégré le dispositif d'accompagnement vers l'emploi Egalipro réparties de la manière suivante, dont 179 ayant participé à minima à 3 rendez-vous individuel :

CIDFF	Nbre participantes	Nbre entretiens réalisés	Nbre de modules en collectif déployés	Nbre actions Egalipius**	Nbre participations Egalipius
Vaucluse	24	110	2	6	15
Alpes de Haute-Provence	13	66	1	3	6
Phocéen	80	467	13	30	92
Pays d'Arles	8	28	0	2	3
Alpes Maritimes	54	291	6	15	123
TOTAL	179	962	22	56	239

Des questionnaires de satisfaction sont complétés par les participantes à l'issue des ateliers collectifs et des actions Egalipius. Leurs retours permettent de faire évoluer les pratiques, les actions et outils dans le but d'une adaptation constante à leurs besoins.

90% des participantes sont satisfaites de l'organisation des ateliers collectifs (horaires, locaux, accueil etc.)

*Les actions « Egalipius », en lien avec nos partenaires, ont été les suivantes en 2024 (les principales : 33% de visites en entreprise/ 25% de découvertes métiers) :

CIDFF	Actions Egalipius	Partenaires
Pays d'Arles	Découverte métiers	Association La Renverse
	Présentation des métiers Escape Game	AFT
Alpes de Haute-Provence	Découverte métiers	Les bougies d'ily
	Présentation projet d'entrepreneuriat au féminin	La prefecture
	Visite de la maison Simone Veil	Entreprises du bâtiment
Phocéen	Visite d'entreprise	AFT Marséa YEMA YUMY Novotel Marséa Pikip Solar Speakers ACI 13Atipik Pain et Partage Acta Vista ACI Le Paysan Urbain ACI Equilibre Hôtel Dieu Intercontinental ACI La Recyclerie Sportive Centre Hospitalier d'Allauch Les Alchimistes La Figolette
	Découverte métiers	Humando Des Codeuses SUEZ
	Ateliers/ Marrainage	France Travail CMA-CGM AFT
Vaucluse	Estime de soi/ coaching	KIZEO
	Escape game	AFT TRANSPORTS ET LOGISTIQUES
	Visite d'un chantier d'insertion	LA PASSERELLE
	Découverte métiers	TRANSDEV NGE SUEZ France TRAVAIL

Alpes Maritimes	Découverte métiers Découverte parcours insertion	SAMSIC APF France Handicap Crédit Agricole Eureka Interima Azur Sport Santé ADIE
	Découverte entrepreneuriat féminin	Ici là-bas BL Institut Head Spa et Coiffure, Mange Voyage Aime Nomada Bijoux
	Forum Emploi	Les Entreprises Pour la Cité
	Atelier budget	Crédit Agricole
	Simulation d'entretien d'embauche	Violette & Garance SAMSIC
	Visite d'entreprise	EXPRESSIONS PARFUMÉES

85% des participantes qui ont participé à l'action EGALIPRO considèrent que cette action a été utile dans le cadre de leur projet professionnel.



20% des participantes ont utilisé l'outil ParcouréO – Pass'avenir et leurs modules en ligne de découverte et d'exploration des métiers. Cet outil présente plusieurs avantages pour les personnes accompagnées :

- Le test d'exploration permet d'analyser le degré d'autonomie numérique ;
- Les tests de personnalité, celui sur les conditions de travail et sur les aptitudes permettent aux personnes de formuler clairement leurs besoins ;
- Les fiches métiers explorent de nouvelles pistes d'emploi et appuient la démarche d'élargissement des choix professionnels.

Le profil des publics accompagnés :

- 55% de femmes en demande d'emploi ;
- 26% ni en emploi, ni en formation, ni en recherche active avant l'entrée dans le dispositif ;
- 13% en emploi (reconversion professionnelle) ;
- 40% des femmes sont en situation de monoparentalité ;
- 34% vivent en quartier prioritaires de la politique de la ville.

La mise en place de sessions découverte, une nouveauté 2024 :

Les sessions découvertes organisées par les CIDFF dans le cadre du projet Egalipro ont été des moments très appréciés, tant par les femmes que par les partenaires. Ces sessions avaient pour but de faire découvrir le dispositif Egalipro, de renforcer l'accompagnement des femmes, et d'accroître la collaboration avec divers acteurs sociaux et professionnels.

Les formats des sessions étaient flexibles, adaptées aux besoins des partenaires, et pouvaient se dérouler en présentiel ou en visioconférence, avec des durées variant d'une à deux heures.

Exemples de sessions découvertes organisées : « Mon équilibre de vie »/ « Estime de soi » / « Entrepreneuriat » / Etc.

Les sessions découvertes ont aussi permis de renforcer les relations avec les partenaires entreprises et insertion, et d'améliorer la connaissance du dispositif Egalipro. Elles se poursuivront en 2025, avec de nouvelles dates déjà prévues.

En somme, ces sessions ont contribué à dynamiser le projet, à renforcer les liens avec les partenaires et à offrir un soutien précieux aux femmes.

L'impact social sur les personnes accompagnées :

65% ont mis en place des actions pour prendre soin d'elles (bien-être physique, déléguer des tâches, se reposer sur son entourage, aller voir une psy, prendre du temps pour soi, nouer des relations amicales ou amoureuses, etc..) et **ont levé au moins un des freins périphériques liés à l'emploi** (formation, numérique, logement, mobilité, garde d'enfants, etc.).

54% ont posé des actes de changements (dépôt de plainte, déménagement, séparation, démission, reconversion, etc.)

81% ont exploré des pistes pour des nouveaux métiers

86% ont gagné en autonomie dans leur projet socio-professionnel (mobilisation du réseau, des ressources, etc.)

93% ont pu reconnaître leurs capacités, connaissances, qualités

79% des participantes ayant trouvé un emploi dans les 6 mois qui ont suivi l'accompagnement et déclarent que cet emploi leur permet aujourd'hui de vivre décemment.



"Egalipro m'a permis de découvrir de nouveaux métiers auxquels je n'aurais pas pensé".

"Rencontrer d'autres femmes qui traversent les mêmes choses que moi m'a fait du bien".



"J'ai aimé qu'on me laisse l'opportunité de prendre le temps dans la construction de mon projet professionnel".



"Après mon burn-out, le CIDFF m'a aidé à me reconstruire. Aujourd'hui, j'ai trouvé un emploi que j'aime. »



"Merci beaucoup pour le temps que vous avez passé à m'accompagner. Grâce à vous, je n'ai pas lâché l'affaire : cela m'a permis d'avancer et de me remettre en action ! "



Action 2 - Accompagnement des entreprises.

Les chiffres 2024 :

Plus de 120 partenaires sont désormais engagés à nos côtés

En 2024, sur 115 structures démarchées, **40 nouvelles structures** ont signé la charte d'engagement et sont devenues ambassadrices du projet Egalipro.

40% des entreprises ambassadrices ont proposé des actions aux femmes accompagnées par les CIDFF.

463 personnes ont été sensibilisées par les équipes des CIDFF :

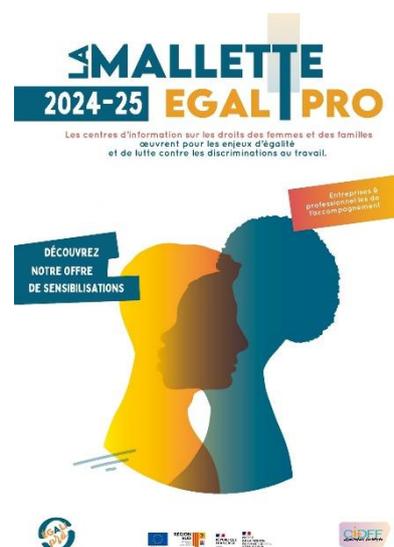
Territoire du CIDFF	Nbre professionnel.le.s de l'emploi	Nbre de salarié.e.s / managers / direction	Nbre de structures accompagnées
Pays d'Arles	38	/	3
Alpes de Haute-Provence	32	16	16
Phocéen	79	82	14
Vaucluse	53	30	4
Alpes Maritimes	36	97	6
TOTAL	238	225	43

80% des interventions étaient à la demande **des employeur.e.s** et **20%** à la demande **des salarié.e.s et/ou des managers**

Les thématiques des sensibilisations ont été réparties de la manière suivante :

- **40%** sur le thème de la prévention du **sexisme au travail**
- **30%** sur le thème des **stéréotypes et discriminations via une perspective de genre**
- **30%** sur le thème du repérage des **violences conjugales**

L'équipe Egalipro a travaillé à l'amélioration de la mallette d'intervention et à la création de nouveaux outils que l'on



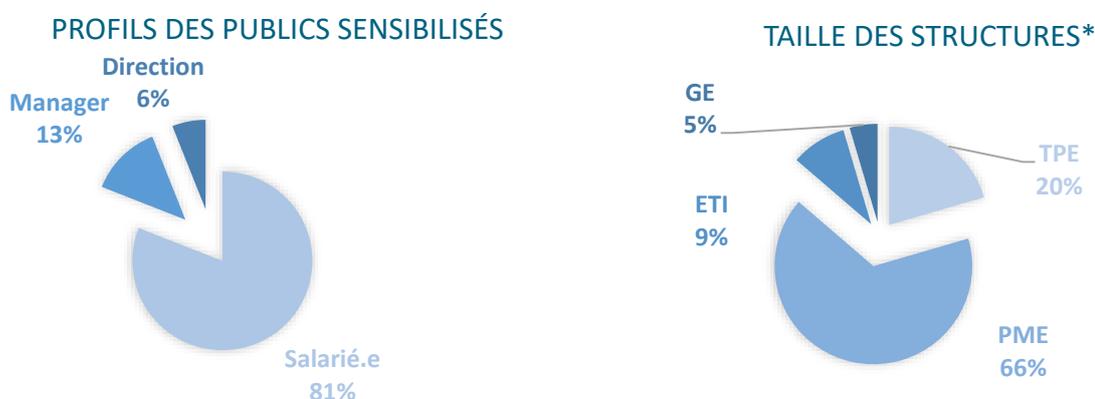
peut désormais retrouver [en ligne sur les sites internet des CIDFF.](#)

85% des participant.e.s ont considéré la durée de la sensibilisation comme trop courte ;

97% sont satisfait.e.s ou très satisfait.e.s des débats et des échanges qui ont eu lieu pendant l'atelier de sensibilisation ;

98% sont satisfait.e.s ou très satisfait.e.s des supports pédagogiques et des ressources utilisées pendant l'atelier de sensibilisation.

Les publics sensibilisés :



*TPE = moins de 10 salarié.e.s / PME : de 50 à 250 / ETI : de 250 à 5000 / GE : plus de 5000

Les partenaires sensibilisés au format entreprise « classique » :



Les partenaires sensibilisés au format adapté à la posture de l'accompagnement :



Le renforcement de la mallette d'interventions :

En 2024, les équipes des CIDFF ont retravaillé les contenus de sensibilisation, sur la même logique méthodologique :

- Définir la thématique ;
- Comprendre les mécanismes à l'œuvre ;
- Revenir, à travers des cas concrets, sur les pratiques professionnelles, pour ancrer le sujet dans la réalité des participant.e.s et dans celle de leurs corps de métiers.

Les modalités d'intervention se basent sur les méthodes d'éducation populaire, avec la nécessité de créer un espace de parole ouvert, safe, horizontal, où il est possible de mener à bien une réflexion collective profonde horizontale et interactive. Les outils d'intelligence collective et participatifs sont un vrai atout pédagogique pour libérer la parole individuelle et créer une dynamique d'échange constructive.

En fonction des CIDFF et des possibilités en moyens humains, les sensibilisations sont proposées en co-animation par une juriste et une chargée d'égalité, afin de proposer un contenu complet par sa pluridisciplinarité. Le partage d'expérience des CIDFF de leur accompagnement des victimes de violences, via des exemples anonymisés de parcours, permet aux participant.e.s de mieux appréhender et comprendre les situations.

La création de nouveaux outils :

Les CIDFF ont développé un kit de communication à partager à la suite de leurs interventions, composé de :

- **3 fiches mémo** comprenant les chiffres clés sur les thématiques des discriminations et stéréotypes de genre, les violences sexistes et sexuelles au travail, et les violences conjugales.
- **Une série de 4 stickers** sur les thématiques d'égalité, de mixité et de lutte contre les violences, développés lors des Rencontres Egalipro à Arles par l'artiste Lili Sohn.



L'impact des sensibilisations :

La sensibilisation sur les thématiques proposées via le projet Egalipro est, dans le cadre des obligations employeur.euse.s et la prise en compte des risques psycho-sociaux, un outil important pour permettre un travail de réflexion et d'outillage dans la lutte contre toutes les discriminations et les violences basées sur le genre. Elle permet notamment d'informer et d'accompagner à l'identification, la prise en compte et la prise en charge de situations de violences auprès du public accompagné (dans le cas des structures d'accompagnement) - par l'écoute et la réorientation vers des structures spécialisées identifiées tel que le CIDFF.

En 2024, Anna REVERT, étudiante en DU d'égalité Femmes / Hommes à l'Université de Grenoble, a effectué un stage à la Fédération régionale des CIDFF de PACA et a rédigé un mémoire intitulé « Normes masculines au travail : évaluation, perpétuation et solutions. » Dans le cadre d'une analyse de terrain du dispositif d'intervention Egalipro dans les entreprises, elle observe « qu'il y a une prise de conscience des acteurs et actrices de l'emploi concernant leur responsabilité dans la transmission de messages stéréotypés, notamment lors de l'orientation des publics et des processus de recrutement. ». Elle observe également « qu'après les interventions des CIDFF en milieu professionnel, le nombre d'actions mises en place pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et promouvoir l'égalité et la mixité au sein des structures sensibilisées augmente. »

La mise en place de sessions découverte, une nouveauté 2024 :

Afin de diffuser les résultats du projet et de démarcher de nouveaux partenaires, les CIDFF ont mis en place diverses sessions de découverte, qui sont venues renforcer la place du dispositif Egalipro. Les participant.e.s étaient des : intervenant.e.s sociaux, des managers et salarié.e.s d'entreprises, des fonctions RH, des professionnel.le.s de l'accompagnement, etc. Les formats proposés étaient en présentiel ou en visio, entre 1h et 2h environ.



Ces sessions ont pour objectif de :

- ✓ Présenter les CIDFF et de leurs missions, notamment le projet Egalipro en favorisant les échanges avec et entre les participant.e.s via des questions/ réponses.
- ✓ Clarifier l'accompagnement féministe des CIDFF, tout en améliorant la connaissance d'ÉGALIPRO auprès des partenaires afin d'optimiser les orientations.
- ✓ Créer et faire vivre :
 1. Le réseau des partenaires pour renforcer les collaborations et l'interconnaissance, et permettre une meilleure orientation des femmes vers les structures adaptées (la CAF, France Travail, Centres sociaux, les MDS, Chantiers d'insertion, Mission locales, CHRS, etc.)

2. Le réseau des entreprises ambassadrices qui proposent des actions Egalipro aux femmes accompagnées et qui bénéficient de sensibilisations.
- ✓ Accroître la visibilité du projet Egalipro lors d'évènements organisés par les partenaires sur les territoires autour de la création d'entreprise / réseaux d'entrepreneuriat, de l'emploi, de l'apprentissage, de la responsabilité sociétale des entreprises, de la lutte contre les VSS, etc. (Réseau Initiative, CCI, Cité des métiers, etc.)
 - ✓ Diffuser la mallette d'intervention Egalipro pour favoriser des échanges sur les problématiques managériales rencontrées par les partenaires et partager sur leurs bonnes pratiques et solutions.

Les pistes d'amélioration :

Afin d'améliorer la mesure de l'impact du dispositif, les CIDFF vont automatiser en 2025 les rendez-vous post-sensibilisation, en s'appuyant sur une grille d'entretien d'évaluation. Par ailleurs, suite à des rencontres avec certain.e.s participant.e.s hostiles au contenu proposé, des sessions de co-développement sont mises en place une à deux fois par mois afin de favoriser le partage de pratiques et la mutualisation des solutions. Enfin, si les sensibilisations ne sont pas rendues obligatoires par les employeur.e.s, les risques de défection sont plus importants. Pour y remédier, le renforcement du partenariat avec les entreprises et la co-construction des sensibilisations avec les personnes référentes seront primordiales.

"Formation très dynamique qui favorise la participation avec des mini jeux très pédagogiques"



"Contenu adapté à la pratique de l'équipe, avec beaucoup de place laissée aux échanges. Merci pour l'adaptabilité et l'agilité."

"La thématique du sexisme est connue, mais participer à une sensibilisation permet de prendre réellement conscience de l'impact de ce fléau."



"Données concrètes, chiffrées, représentatives"



"Sensibilisation extrêmement enrichissante. Elle m'a permis de mieux comprendre les différentes formes de violences, leur impact, et les moyens d'agir."

"J'ai particulièrement apprécié les exemples concrets et les outils pratiques qui m'aideront à mieux repérer ces situations et à intervenir efficacement. »"



Bilan et perspectives

Egalipro a connu une croissance soutenue en 2024. Les équipes des CIDFF ont consolidé leur coopération et ont poursuivi le déploiement dans toute la région.

L'intensification des actions sur le terrain a renforcé la visibilité du projet auprès des partenaires locaux. Cela a également conduit à une augmentation des sollicitations extérieures, tant pour les accompagnements visant à élargir les choix professionnels des femmes que pour la sensibilisation des entreprises via la mallette d'intervention.

Pour 2024, le bilan est le suivant :

- **35% des 193 femmes** qui ont participé au dispositif Egalipro ont eu une sortie positive (en emploi, en formation ou en cours de création d'activité)
- **Plus de 120 entreprises sont désormais engagées** pour l'égalité professionnelle et ont déjà proposé une centaine d'actions de découvertes métiers, marrainages, stages, etc.

En 2025, le projet continuera à grandir à travers un travail régional de :

- ❖ **Mise en place de sensibilisations inter entreprises** favorisant l'interconnaissance des structures et le partage des bonnes pratiques sur les sujets d'égalité
- ❖ **Développement d'un réseau de « Femmes Ambassadrices »** composé des femmes anciennement accompagnées dans le dispositif Egalipro.
- ❖ **Renforcement de la posture d'accompagnement féministe** et de la prise en compte des risques psycho-sociaux en lien avec la libération de la parole dans le cadre des sensibilisations des CIDFF.

Le prochain appel à projet FSE est prévu pour le début d'année 2025. Les projets seront déposés pour trois ans.



Rejoignez-nous sur :

