

## 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 tels que fixés par :

- L'article 3 du préambule de la Constitution de 1946 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».
- La loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. »

Les organismes de formations, par leurs missions de transmission de savoirs et de professionnalisation, sont des vecteurs essentiels d'égalité femmes-hommes et de mixité. La Région Hauts-de-France souhaite travailler avec eux à la réaffirmation, au partage et au respect de ces principes et valeurs fondamentales.

Cette charte rappelle les principes et valeurs auxquels votre organisation s'engage à souscrire pour s'inscrire dans la démarche régionale d'égalité femmes-hommes.

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.

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...)

La région Hauts-de-France sera particulièrement attentive à la progression de la mixité dans les filières en tension sur le territoire. Elle attend des organismes de formation une progression continue de la mixité dans les filières des services à la personne, de l'informatique, réseaux et télécommunications,

du travail des métaux, mécanique et maintenance, du BTP, conception et conduite de travaux et des transports et logistique/manutention.

Par ailleurs, pour aller plus loin dans la démarche, les organismes de formation sont encouragés à se doter des moyens énoncés ci-après :

- **Rédiger, diffuser et mettre en application** une procédure officielle de recueil et de traitement des signalements de faits de violences sexistes et sexuelles ;
- **Inscrire les valeurs et principes** d'égalité, de mixité, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et d'inclusion, dans les documents cadres de l'organisme (projet associatif/d'entreprise, statuts, règlement intérieur, conventions de partenariats, conventions de stage, obligations commanditaires) ;
- **Adopter une communication mixte et sans stéréotype de sexe** (newsletter, site internet, affiches, plaquettes et supports de présentation des formations, vidéos promotionnelles...) ;
- **Adapter les locaux** (toilettes, vestiaires...), **les postes de travail et le matériel** (gants, lunettes de protection, casques...) aux femmes et aux hommes ;
- **Varier les horaires et lieux** des réunions d'informations collectives et les adapter aux problématiques des publics visés ;
- **Mettre en place des actions de levée des freins à l'entrée en formation** : garde d'enfants, mobilité, handicap, illettrisme et illettrisme...
- **Mettre en place un process spécifique d'inclusion des apprenants** femmes et hommes dans des filières où ils/elles sont peu présents. Cela peut prendre les formes suivantes : parrainage, intervention au démarrage de l'action par un responsable (pour rappeler les enjeux de la mixité, le règlement intérieur, pour encourager à l'intégration de la personne du sexe sous-représenté), entretiens individuels réguliers, affichage dans l'établissement en faveur de la mixité professionnelle, informations concernant le dispositif de signalement des situations de harcèlement et/ou de violences sexistes et sexuelles...
- **Mettre en place un accompagnement renforcé** des femmes et des hommes recherchant un stage dans des filières non mixtes ;
- **Mettre en place un accompagnement à l'emploi renforcé** pour les femmes et les hommes dans des secteurs où ils/elles sont peu présents.

Avec le soutien de la région Hauts-de-France, le CORIF, organisme de formation et centre de ressources sur l'égalité femmes-hommes et la mixité professionnelle, peut vous accompagner dans votre politique égalité. Pour plus de renseignements, contactez Annabel Molliard-Hubert, directrice du CORIF à [amolliardhubert@corif.fr](mailto:amolliardhubert@corif.fr)